

Labor inclusion and productivity in employees of a public homecenter in the city of Trujillo -Peru, 2024

Nicole Rojas Villacorta, Licenciada en Administración de Empresas¹, José Luis Albújar Gavidia, Licenciado en Administración de Empresas², Jenny Alva Morales, Doctora en Ciencias de la Educación³, Guisella Balbina Mosqueira Rodríguez, Doctora en Administración⁴

¹Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, rojasvi24@ucvvirtual.edu.pe

²Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, albijarga@ucvvirtual.edu.pe

³Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, jalvam@ucv.edu.pe

⁴Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe

Abstract– *This study analyzed the relationship between labor inclusion and productivity in employees in a home center in Trujillo - Peru in 2024. A quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design were used for a sample of 92 collaborators selected by simple random sampling. To evaluate both variables, questionnaires validated by experts, consisting of 20 and 18 questions, were used for the variables labor inclusion and productivity, respectively. The results showed that there was a positive relationship of strong and significant intensity between the variables under study (Kendall's Tau-b = 0.622, $p = 0.024 < 0.05$). In addition, the relational analysis of the labor inclusion variable with the dimensions efficiency and effectiveness of productivity revealed a positive relationship of moderate intensity, so a Kendall Tau-b = 0.521 and 0.433, respectively, was obtained, in addition to a significant relationship (p -value < 0.05) between variable and dimensions. The results confirm that labor inclusion is not only a matter of social and ethical justice, but also an effective strategy to enhance the productivity, efficiency, effectiveness and success of an organization. An inclusive environment needs to be fostered to fully harness the potential of all employees to achieve optimal outcomes.*

Keywords– *productivity, labor productivity, company, social inclusion, worker.*

Inclusión laboral y productividad en colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo – Perú, 2024

Labor inclusion and productivity in employees of a public homecenter in the city of Trujillo -Peru, 2024

Nicole Rojas Villacorta, Licenciada en Administración de Empresas¹, José Luis Albújar Gavidia, Licenciado en Administración de Empresas², Jenny Alva Morales, Doctora en Ciencias de la Educación³, Guisella Balbina Mosqueira Rodríguez, Doctora en Administración⁴

¹Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, rojasvi24@ucvvirtual.edu.pe

²Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, albujarga@ucvvirtual.edu.pe

³Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, jalvam@ucv.edu.pe

⁴Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú, gmosqueira@ucvvirtual.edu.pe

Resumen– Este estudio analizó la relación entre la inclusión laboral y la productividad en los empleados en un homecenter de Trujillo - Perú en el año 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental para una muestra de 92 colaboradores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple. Para evaluar ambas variables, se emplearon cuestionarios validados por expertos, los cuales constan de 20 y 18 preguntas, para las variables inclusión laboral y productividad, respectivamente. Los resultados mostraron que hubo una relación positiva de fuerte intensidad y significativa entre las variables en estudio (Tau-b de Kendall = 0,622, $p = 0,024 < 0,05$). Además, el análisis relacional de la variable inclusión laboral con las dimensiones eficiencia y eficacia de la productividad revelaron una relación positiva de moderada intensidad, por lo que se obtuvo un Tau-b de Kendall = 0,521 y 0,433, respectivamente, además de una relación significativa ($p\text{-valor} < 0,05$) entre variable y dimensiones.

Los resultados confirman que la inclusión laboral no solo es una cuestión de justicia social y ética, sino que también, es una estrategia efectiva para potenciar la productividad, la eficiencia, la eficacia y el éxito de una organización. Es necesario fomentar un entorno inclusivo para aprovechar al máximo el potencial de todos los empleados a fin de lograr resultados óptimos.

Palabras clave-- productividad, productividad laboral, empresa, inclusión social, trabajador.

Abstract– This study analyzed the relationship between labor inclusion and productivity in employees in a home center in Trujillo - Peru in 2024. A quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design were used for a sample of 92 collaborators selected by simple random sampling. To evaluate both variables, questionnaires validated by experts, consisting of 20 and 18 questions, were used for the variables labor inclusion and productivity, respectively. The results showed that there was a

positive relationship of strong and significant intensity between the variables under study (Kendall's Tau-b = 0.622, $p = 0.024 < 0.05$). In addition, the relational analysis of the labor inclusion variable with the dimensions efficiency and effectiveness of productivity revealed a positive relationship of moderate intensity, so a Kendall Tau-b = 0.521 and 0.433, respectively, was obtained, in addition to a significant relationship ($p\text{-value} < 0.05$) between variable and dimensions. The results confirm that labor inclusion is not only a matter of social and ethical justice, but also an effective strategy to enhance the productivity, efficiency, effectiveness and success of an organization. An inclusive environment needs to be fostered to fully harness the potential of all employees to achieve optimal outcomes.

Keywords-- productivity, labor productivity, company, social inclusion, worker.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas han evolucionado para convertirse en actores sociales clave, donde los consumidores valoran cada vez más su responsabilidad social. Esto hace que la inclusión sea esencial para mantenerse competitivas, incrementar la productividad de los empleados y alcanzar metas organizacionales de manera efectiva [1]. Para el 2025, los millennials representarán el 75% de la fuerza laboral, destacándose por su alto nivel educativo y mayor presencia en el sector formal, incluida una significativa participación femenina. Esta generación prioriza ambientes laborales que promuevan inclusión, propósito social, sustentabilidad, crecimiento, confianza, y liderazgo inspirador, factores clave para alcanzar la productividad deseada [2]. En países como Argentina, Chile y Colombia, aproximadamente el 70% de los colaboradores perciben mejoras en la inclusión.

Además, en Latinoamérica, el porcentaje de empleados que se sienten plenamente incluidos supera al de América del Norte, Europa y Australia [3]. La inclusión es clave para atraer, retener y potenciar la productividad de los equipos, consolidándose como una herramienta esencial para mantener el talento en la organización. Los colaboradores que no se sienten incluidos tienen ocho veces más probabilidades de buscar nuevas oportunidades y menos disposición a recomendar su empresa. En contraste, aquellos que se sienten incluidos destacan un entorno laboral que fomenta su creatividad y los motiva a superar desafíos [4]. La Universidad de Carolina del Norte señala que la diversidad en edad, etnia, género y otros factores impulsa un alto rendimiento. Además, estudios indican que, hasta 2022, el 75% de las empresas con equipos estratégicos diversos e inclusivos superaron sus objetivos económicos [5].

En un homecenter de la ciudad Trujillo, se identificó que la falta de inclusión laboral afectaba directamente la productividad del personal. Algunos empleados manifestaron que no se les asignaba tareas de alta responsabilidad, limitando la oportunidad de demostrar sus habilidades, asimismo, la capacitación y desarrollo profesional no estaban siendo distribuidas de manera equitativa, lo que contribuyó a una sensación de exclusión y desmotivación, la falta de políticas inclusivas y de comunicación efectiva crearon ambientes de incomodidad entre los trabajadores.

Esta investigación busca analizar a fondo cómo la inclusión laboral se relaciona en la productividad del personal, identificando problemas específicos y proponiendo estrategias para afrontarlos de manera efectiva. Formulándose así el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre la inclusión laboral y la productividad en colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo – 2024?

Se realizó una revisión detallada de investigaciones académicas y fuentes relevantes para comprender el contexto del tema, identificar antecedentes clave y enriquecer el análisis de las relaciones entre los elementos estudiados. Un estudio reciente exploró las experiencias laborales de personas con discapacidad visual, analizando si éstas se desarrollaban en entornos favorables y con oportunidades equitativas. Mediante entrevistas virtuales a 12 integrantes de asociaciones de personas con discapacidad visual, se concluyó que persiste la desigualdad laboral para este grupo. Los resultados evidenciaron la falta de planes por parte de los empleadores para capacitarlos e integrarlos, lo que conduce a su exclusión del mercado laboral [6]. La investigación [7] sobre la inclusión laboral en las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) buscó identificar los grupos sociales vulnerables que son más contratados, cómo se realiza este proceso y cuáles son sus ventajas y desventajas. Mediante entrevistas semiestructuradas dirigidas a administradores y gerentes de 11 PyMEs se concluyó que, emplear personas de grupos vulnerables genera beneficios como mayor productividad, compromiso, agradecimiento y responsabilidad, lo que aporta un valor agregado a la empresa. No obstante, también se identificaron desafíos, como ausencias frecuentes debido a enfermedades o cuestiones físicas, lo que llevó a los investigadores a proponer una línea de investigación para abordar estas limitaciones.

Un artículo abordó la importancia de la inserción laboral de personas con habilidades especiales, utilizando una investigación documental complementada con análisis de datos y textos oficiales sobre discapacidad en el ámbito laboral. Además, se examinaron casos prácticos y noticias relevantes del país en estudio. Los hallazgos destacan que la inclusión laboral permite a estas personas aumentar su independencia económica y avanzar significativamente en su desarrollo personal. Asimismo, promueve una mayor conciencia social, ya que, al interactuar como compañeros de trabajo o clientes, las personas sin discapacidad llegan a comprender mejor las necesidades y capacidades de este grupo, fortaleciendo así la integración en los ámbitos profesional y personal [8]. En la investigación [9] analizó las variables mediante revisiones e investigaciones aplicadas, utilizando una metodología científica documental. Se concluyó que la inclusión laboral de personas con discapacidades no debe limitarse al cumplimiento de leyes, sino entenderse como una responsabilidad social de las organizaciones para mejorar la calidad de vida de estos grupos vulnerables. Los resultados destacaron el entusiasmo, compromiso y dedicación que estas personas aportan al alcanzar los objetivos organizacionales. Además, las empresas también se benefician en múltiples aspectos, como una mejor percepción social, un clima laboral más positivo y ventajas económicas, incluyendo beneficios fiscales que pueden reducir significativamente los costos asociados a su contratación. A nivel nacional, un estudio verificó la relación entre la productividad e inclusión laboral median una investigación no experimental con diseño correlacional transeccional. Con una muestra de 50 colaboradores y utilizando encuestas como instrumento de recolección de datos, se confirmó que ambas variables están directamente relacionadas: un mayor nivel de inclusión laboral se asocia con una mayor productividad. Los resultados mostraron que el 68% de los participantes percibían la inclusión laboral en un nivel intermedio, mientras que el 58% evaluaron la competencia y productividad como de nivel medio o regular [10]. El artículo [11] exploró la influencia del proceso sistémico en la inserción laboral de egresados universitarios mediante un enfoque descriptivo-explicativo con diseño no experimental, correlacional y transversal. Con una muestra de 37 egresados y utilizando encuestas para la recolección de datos, se aplicó la prueba de Rho de Spearman, obteniendo como resultado una correlación significativa entre las variables analizadas. El siguiente artículo [12] sostuvo como objetivo destacar la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad. En la investigación analizaron datos y textos sobre la gestión de la discapacidad en el ámbito laboral. Los resultados concluyeron que la participación de personas con discapacidades en el ámbito laboral y la remuneración permite aumentar independencia familiar, logrando avances significativos en el desarrollo personal.

El presente estudio busca como propósito principal analizar la relación entre la inclusión laboral y la productividad en colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo - Perú, 2024. En cuanto a los objetivos específicos, se plantearon: (1) Analizar la relación entre inclusión laboral y eficiencia en los colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo. (2) Evaluar la relación entre inclusión laboral y eficacia en los colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo. La

hipótesis propuesta sugiere que existe una relación directa y significativa entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo - Perú, 2024. A continuación, se presentan las definiciones conceptuales y operativas de las variables y dimensiones que forman parte del estudio:

Inclusión laboral

La inclusión laboral se entiende como la oportunidad otorgada a persona con discapacidad para acceder al empleo, cumpliendo con los estándares educativos establecidos por el estado, independientemente de si sus perfiles cumplen con las exigencias de ciertos puestos [13]. Por otro lado, implica eliminar barreras físicas y sociales, así como actitudes negativas, reconociendo la singularidad y las habilidades de cada individuo para contribuir a la sociedad [14]. También se define como la posibilidad de acceder a un trabajo digno para cualquier grupo o tipo de persona [15]. Finalmente, se destaca su importancia como promotora de paz y bienestar, identificando diversas formas de exclusión laboral, como por género, raza, etnicidad, orientación sexual y discapacidad, fenómenos que afectan especialmente a comunidades indígenas, migrantes y personas con habilidades especiales en Latinoamérica [16].

La variable de estudio se divide en dos dimensiones: el ***proceso de selección del personal y cumplimiento de la ley para personas con discapacidad***. La primera dimensión hace referencia al proceso mediante el cual una persona que no formaba parte de la población laboralmente activa logra integrarse y alcanzar estabilidad en el empleo, siendo evaluada a través de indicadores como la inclusión y la oportunidad laboral. La segunda dimensión está relacionada con la Ley N° 29973 de Perú, que prohíbe la discriminación por discapacidad y promueve la inclusión laboral. Esta ley establece que las empresas privadas con más de 50 empleados deben contratar al menos un 3% de personas con discapacidad. El incumplimiento puede resultar en sanciones económicas, y los indicadores asociados incluyen el aforo de personas con discapacidad y los beneficios de su integración en el ámbito laboral [17].

Productividad

Se define como la capacidad de optimizar recursos para alcanzar objetivos con eficiencia y eficacia. Su propósito es medir el uso eficiente de los recursos, señalando que una mayor optimización conduce a un rendimiento superior [3]. Esta es clave para identificar los recursos necesarios para cumplir metas y objetivos de manera efectiva [18]. Su impacto en los actores del proceso, desde consumidores hasta colaboradores, enfatiza su importancia para satisfacer demandas mediante el uso eficiente de recursos y la influencia de factores como experiencia, cooperación, motivación y capacitación [19]. Se estimaron las dimensiones de la variable productividad en dos categorías principales: ***eficiencia*** y ***eficacia***. La primera, eficiencia, es un factor clave para mejorar la calidad del trabajo y la vida laboral, enfocándose en optimizar la producción. Esta dimensión se mide a través de unidades producidas. La segunda, eficacia, se refiere a la capacidad de lograr los efectos esperados o estimados. En el contexto organizacional, implica alcanzar los objetivos establecidos, considerando tanto la

eficiencia como los factores del entorno, y se mide mediante el indicador de tiempo estándar [20].

II. METODOLOGÍA

A. Tipo y diseño de investigación

A.1 Tipo de investigación:

De tipo aplicada. Donde se enfoca en reconstruir, reestructurar, reformular y desarrollar teorías o aspectos específicos de estas, con el propósito de validarlas y verificarlas a través de su aplicación práctica en contextos reales [21].

A.2 Enfoque:

Se desarrolló un enfoque cuantitativo. Este busca obtener y recopilar información sobre variables relacionadas, permitiendo observar y cuantificar hechos de manera objetiva en un contexto práctico [22].

A.3 Diseño:

No experimental y de corte transversal. Un diseño no experimental se caracteriza por no manipular las variables de estudio, ya que se observan tal como se presentan en su contexto original para analizarlas posteriormente [23]. Por otro lado, un diseño transversal se enfoca en recopilar datos en un momento específico del tiempo, permitiendo describir variables y analizar relaciones entre ellas a partir de una única muestra obtenida en ese periodo [24].

B. Población, muestra y unidad de análisis:

La población considerada en esta investigación estuvo conformada por 122 colaboradores de una empresa homecenter en la ciudad de Trujillo. Los criterios de inclusión; fueron los colaboradores que aceptaron participar en el estudio y que pertenecían al área comercial de la empresa, mientras que los criterios de exclusión comprendieron a aquellos que no dieron su consentimiento o no formaban parte del área comercial. La muestra final fue de 92 colaboradores. Para esto, previamente, se empleó un muestreo probabilístico, específicamente, la técnica de muestreo aleatorio simple para seleccionar a los participantes. En lo que corresponde a la unidad de análisis, conformada por cada colaborador de la mencionada empresa homecenter.

Plan de recolección de datos:

La técnica utilizada para la recolección de datos en las variables de investigación fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. En este estudio, se emplearon dos cuestionarios como herramientas para la recolección de datos, los cuales fueron validados mediante el juicio de tres expertos especialistas del área de estudio. El cuestionario de inclusión laboral constaba de 20 ítems, mientras que el cuestionario de productividad estuvo compuesto por 18 ítems. Ambos cuestionarios emplearon una escala ordinal tipo Likert para medir las respuestas de los participantes.

C. Confiabilidad de los instrumentos

Con la finalidad de evaluar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores, para ello, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach y se obtuvo el siguiente resultado:

TABLA 1
CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD

Variable	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Inclusión laboral	0,801	20
Productividad	0,827	20

De acuerdo a los resultados se obtuvo, para la variable inclusión laboral, un alfa de Cronbach de 0,801, mientras que para la variable productividad 0,827, ambos instrumentos contaron con una confiabilidad aceptable.

La aplicación del instrumento a la muestra fue presencial y en las instalaciones de un homecenter de la ciudad de Trujillo, contó con la presencia permanente de los autores a fin de aclarar algunas dudas en relación a las preguntas formuladas. Se procedió a organizar los datos en el programa Microsoft Excel y, posteriormente, fue procesado en el programa estadístico SPSS, versión 27.

Se hizo presente a los trabajadores que participaron en esta prueba, que la información recopilada era exclusivamente con fines de estudio.

III. RESULTADOS

A. Objetivo general

Hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre inclusión laboral y productividad en colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo - Perú, 2024.

Hipótesis alterna: Existe relación directa y significativa entre inclusión laboral y productividad en colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo - Perú, 2024.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.024$

Estadística de prueba: Tau-b de Kendall

TABLA 2
RELACIÓN ENTRE INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN COLABORADORES DE UN HOMECENTER DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - PERÚ, 2024

		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,622	0,024
N de casos válidos		92	

En la tabla 2 se observa que las variables inclusión laboral y productividad presentan relación significativa, evidenciada por un p-valor de 0.024 ($p < 0.05$). Este resultado, respaldado por la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall, que arrojó un coeficiente de 0.622, indica una relación positiva de fuerte intensidad entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación.

B. Objetivo específico 1

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre inclusión laboral y eficiencia en colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo, 2024.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre inclusión laboral y eficiencia en colaboradores de un homecenter de la ciudad de Trujillo, 2024.

Nivel de significancia: 0.037

Estadística de prueba: Tau-b de Kendall

TABLA 3
RELACIÓN ENTRE INCLUSIÓN LABORAL Y EFICIENCIA EN COLABORADORES DE UN HOMECENTER DE LA CIUDAD DE TRUJILLO, 2024

		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,521	0,037
N de casos válidos		92	

En la tabla 3 se muestra que existe una relación significativa entre la variable inclusión laboral y la dimensión eficiencia de la productividad. Esto se evidencia con un p-valor de 0.037 ($p < 0.05$). Además, el análisis mediante la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall arroja un coeficiente de 0.521, lo cual señala una relación positiva de moderada intensidad entre variable y dimensión.

Objetivo específico 2

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre inclusión laboral y eficacia en colaboradores de empresa homecenter de la ciudad de Trujillo, 2024.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre inclusión laboral y eficacia en colaboradores de la empresa homecenter de la ciudad de Trujillo, 2024.

Nivel de significancia: 0.042

Estadística de prueba: Tau-b de Kendall

TABLA 4
RELACIÓN ENTRE LA INCLUSIÓN LABORAL Y EFICACIA EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA HOMECENTER DE TRUJILLO, 2024

		Valor	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,433	0,042
N de casos válidos		92	

En la tabla 4, se evidencia una relación significativa entre la variable inclusión laboral y la dimensión eficacia. Este hallazgo se sustenta en un p-valor de 0.042 ($p < 0.05$), acompañado de un coeficiente Tau-b de Kendall de 0.433, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables.

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos del presente estudio destacan la importancia de la inclusión laboral como un factor determinante en la productividad de los colaboradores en el homecenter de Trujillo, 2024. En particular, la relación positiva significativa entre estas variables reafirma la idea de que las políticas inclusivas no sólo cumplen con estándares éticos y normativos, sino que también generan beneficios tangibles para las organizaciones [1].

En términos de eficiencia, los resultados evidencian que un entorno laboral inclusivo que fomenta la optimización de recursos y mejora el desempeño operativo. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas que señalan cómo la diversidad y la inclusión pueden ser catalizadores de un mejor rendimiento al aprovechar las habilidades únicas de cada colaborador [3]. El coeficiente Tau-b de Kendall (0.521) resalta una relación moderada, lo que sugiere que el compromiso con la inclusión puede tener un impacto sustancial en la calidad y productividad operativa del equipo.

Por otro lado, la relación entre inclusión laboral y eficacia demuestra que los entornos inclusivos contribuyen al logro de objetivos estratégicos. El coeficiente Tau-b de Kendall (0.433) indica que, aunque moderada, la influencia de la inclusión sobre la eficacia es significativa. Este hallazgo pone de manifiesto que los colaboradores en un ambiente inclusivo se sienten más motivados y comprometidos con las metas organizacionales, lo cual es esencial para mantener un desempeño competitivo en el sector [6]. Además, el análisis estadístico reafirma que las organizaciones que priorizan la inclusión laboral tienen una mayor capacidad para retener talento y reducir problemas como la rotación y el absentismo [4]. Este aspecto cobra especial relevancia en el contexto latinoamericano, donde la percepción de inclusión supera a otras regiones y refuerza la necesidad de implementar prácticas inclusivas en todos los niveles jerárquicos [12].

Es relevante considerar que los beneficios de la inclusión laboral trascienden el ámbito organizacional promoviendo un impacto social positivo. Los estudios mencionados en la introducción enfatizan cómo la inclusión laboral de grupos vulnerables mejora la percepción social de las empresas y fomenta un clima laboral más armónico [15]. Esto sugiere que las empresas, al adoptar políticas inclusivas, no solo generan beneficios internos, sino que también fortalecen su reputación externa.

Por último, aunque los resultados del estudio son alentadores, se debe señalar que el diseño no experimental y transversal limita la capacidad de establecer causalidades [21]. Estudios futuros podrían adoptar un enfoque longitudinal para examinar cómo la implementación de políticas inclusivas a largo plazo afecta la productividad en diferentes sectores. Asimismo, sería valioso explorar otras dimensiones, como la innovación o la satisfacción laboral, que podrían también estar influenciadas por la inclusión [22].

Los resultados obtenidos invitan a una reflexión profunda sobre el papel de la inclusión laboral en la productividad. Más allá de cumplir con normativas o estándares éticos, las empresas tienen la oportunidad de transformar sus estructuras y procesos para garantizar que la diversidad se convierta en un motor de innovación y crecimiento. La evidencia respalda que un entorno inclusivo fortalece la cohesión y el compromiso organizacional, elementos esenciales para el éxito a largo plazo. Por ello, es crucial que tanto líderes empresariales como formuladores de políticas continúen fomentando iniciativas de inclusión que impacten positivamente tanto en la productividad como en el bienestar de los colaboradores y la sociedad en general.

V. LIMITACIONES

Una de las principales limitaciones de este estudio radica en su diseño no experimental de corte transversal, lo que impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Asimismo, la muestra estuvo compuesta únicamente por colaboradores de un homecenter específico, limitando la generalización de los resultados. Para estudios futuros, se sugiere utilizar un enfoque longitudinal, incorporar métodos mixtos y considerar otras variables relacionadas como clima organizacional y motivación laboral. Se recomienda que las empresas adopten políticas inclusivas basadas en evidencia, proporcionen capacitaciones constantes y promuevan activamente un entorno de respeto, equidad y oportunidades para todos.

VI. CONCLUSIONES

Se demuestra la existencia, según el coeficiente de correlación Tau-b de Kendall, de una relación significativa (p-valor 0,024) y positiva de fuerte intensidad (0,622) entre las variables inclusión laboral y productividad en los colaboradores en el homecenter de la ciudad de Trujillo en el año 2024. Este hallazgo confirma que fomentar prácticas inclusivas no solo beneficia a los colaboradores al proporcionarles oportunidades equitativas, sino que también incrementa el rendimiento organizacional, consolidando la importancia de la inclusión como una estrategia empresarial clave. Además, el promover un entorno de trabajo inclusivo, permitirá crear un espacio donde las personas de diversas capacidades, orígenes y perspectivas se sienten valoradas y respetadas, fomentando una mayor motivación y satisfacción entre los trabajadores.

Se concluye que la inclusión laboral está significativamente relacionada con la dimensión eficiencia de la productividad. El coeficiente Tau-b de Kendall (0.521) y un p-valor de 0.037 evidencian que una mayor inclusión laboral mejora la capacidad de optimizar recursos y procesos, promoviendo un ambiente de trabajo donde las tareas se ejecutan de manera eficiente y con altos estándares de calidad. Se debe considerar a la inclusión, no solo como un valor ético y socialmente responsable, sino como una estrategia clave para mejorar la eficiencia y el rendimiento de una organización. Al fomentar un entorno inclusivo no solo beneficiará al trabajador en forma individual, sino que también impulsa la eficiencia y el éxito global de la empresa.

En cuanto a la dimensión eficacia, los resultados muestran una relación positiva moderada con la inclusión laboral, esto es respaldada por el valor obtenido, según el coeficiente Tau-b de Kendall de 0,433 y un p-valor de 0.042 ($p < 0,05$). Esto indica que un entorno inclusivo facilita el logro de objetivos organizacionales, al alinear los esfuerzos de los colaboradores con las metas estratégicas del homecenter. Siendo la inclusión laboral un valor ético, se debe considerar como una estrategia clave para mejorar la eficacia operativa que permitirá el éxito de una organización. Se debe crear un espacio, con el fin de que los empleados se sientan acogidos y valorados, con esto se potencia no solo el bienestar de los individuos, sino también el rendimiento y la eficiencia de la empresa en su conjunto.

Como conclusión final del presente estudio, se debe resaltar que la inclusión laboral no es solo un imperativo ético, sino también una estrategia inteligente para impulsar la productividad y el éxito empresarial. Fomentando la diversidad, creando entornos de trabajo inclusivos y analizar cómo la inclusión afecta en la productividad, una empresa puede optimizar su rendimiento operativo, fortalecer su imagen de marca y crear un ambiente más justo y equitativo para la empresa, empleados y a la sociedad en su conjunto.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos obtenidos en la presente investigación, y considerando la evidencia empírica y teórica existente en el campo de la inclusión laboral y la gestión del talento humano, se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Diseñar e implementar políticas organizacionales inclusivas con enfoque estratégico. Es fundamental que las empresas desarrollen políticas de inclusión sostenibles y alineadas con su cultura organizacional. Estas deben contemplar criterios explícitos de equidad y no discriminación, así como acciones afirmativas orientadas a garantizar la participación efectiva de grupos históricamente excluidos. La inclusión debe ser tratada no solo como un imperativo ético, sino como un elemento estratégico para el desarrollo organizacional [31].
2. Formar líderes inclusivos y conscientes de la gestión de la diversidad. Se recomienda fortalecer las competencias del liderazgo en materia de diversidad e inclusión mediante programas de formación continua. Los líderes deben ser capaces de identificar sesgos inconscientes, gestionar equipos diversos y crear entornos psicológicamente seguros que promuevan el compromiso y la colaboración. Un liderazgo inclusivo tiene efectos positivos comprobados sobre el desempeño individual y colectivo [32].
3. Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación de la inclusión laboral. Es indispensable que las organizaciones implementen herramientas de diagnóstico y seguimiento que les permitan medir el grado de inclusión en sus estructuras, procesos y resultados. Indicadores como la percepción de equidad, la rotación de personal por grupo demográfico y el nivel de participación pueden contribuir a una evaluación integral. La inclusión, al igual que otros

procesos de gestión, debe ser gestionada con base en evidencia [29].

4. Promover espacios de participación y comunicación inclusive. Se sugiere la creación de mecanismos institucionales de escucha activa, tales como comités de diversidad, encuestas internas y buzones de sugerencias accesibles. Estos espacios permiten identificar necesidades específicas de los colaboradores, mejorar el clima organizacional y fortalecer el sentido de pertenencia, lo que, a su vez, impacta positivamente en la productividad [30].
5. Incorporar tecnología accesible y herramientas adaptativas. Para consolidar un entorno verdaderamente inclusivo, se debe garantizar que los colaboradores cuenten con los recursos técnicos y digitales adecuados para desempeñar sus funciones de manera eficiente, sin barreras. Las soluciones tecnológicas accesibles favorecen la equidad de condiciones, mejoran el desempeño laboral y refuerzan la cultura inclusiva de la organización [33].

La implementación de estas recomendaciones permitirá a las organizaciones no solo cumplir con estándares éticos y normativos, sino también optimizar su rendimiento operativo, mejorar su reputación institucional y contribuir activamente al desarrollo social y económico sostenible. Implementar estas recomendaciones es esencial para que las organizaciones promuevan entornos laborales más justos, equitativos y productivos. Diversos estudios han demostrado que la inclusión laboral no solo contribuye al bienestar de los colaboradores, sino que también mejora significativamente el rendimiento organizacional al potenciar el compromiso, la innovación y la retención del talento. Además, adoptar políticas inclusivas permite a las empresas adaptarse a un entorno empresarial cada vez más diverso y competitivo, posicionándolas como líderes responsables y sostenibles en el mercado.

REFERENCIAS

- [1] Ramírez, G. G., Magaña, D. E., y Ojeda, R. N. (2022). Productivity, aspects that benefit the organization: Systematic review of scientific production. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- [2] Ureña, A. (2021). Los millennial liderarán la nueva normalidad del mundo del trabajo. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Millennials-los-lideres-de-la-nueva-normalidad-del-mundo-del-trabajo-20210707-0003.html>
- [3] Greif, M. (2023). La fábrica visual: Métodos visuales para mejorar la productividad. Productivity Press. <https://doi.org/10.4324/9781003419891>
- [4] Fajardo, C y Mattos, L. (2022). Tejer una cultura inclusiva en Sudamérica: Retos y perspectivas. *Bain y Company*. <https://www.bain.com/es/insights/tejer-una-cultura-inclusiva-en-sudamerica-retos-y-perspectivas/>
- [5] University of North Carolina at Pembroke. (2021). Why Diversity and Inclusion are Good for Business. UNC Pembroke. <https://online.uncp.edu/articles/mba/diversity-and-inclusion-good-for-business.aspx>
- [6] Espinal, J. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 5(10), 144–155. <https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- [7] López, V. y García, Z. (2019). Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en pymes del sector terciario en la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México. *Revista Ra Ximhai*, 15(1), 41-53. <https://doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.vl>

- [8] Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- [9] Analuisa, T., Román, V., y González, E. (2023). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. 593 Digital Publisher CEIT, 5(3), 38-48. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- [10] Gonzales, E. M. (2018). Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27044>
- [11] Corcino-Barrueta, F. E., Chamoli-Falcon, A. W., Otalora-Martinez, C. R., y Melgarejo-Figueroa, M. D. P. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdiviana*, 15(1), 31-40. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.798>
- [12] Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- [13] Rocha, J. B. (2023). La inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la provincia de Huaraz, 2020. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Moyolo]. Repositorio institucional. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5642/T033_41421655_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- [14] Saleh, L. (2005). La inclusión desde la mirada internacional. UNICEF. https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- [15] Vargas, J., & Sánchez, W. (2021). Entrepreneurship as an alternative for employment inclusion of people with disabilities in Latin America: A systematic review between the years 2010 - 2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- [16] Millán, P., Arredondo, F. G., y Vázquez, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methods Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174-189. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- [17] Heras, V. (2018). Labor inclusion of people with different abilities: Ecuadorian perspective. *Palermo Business Review*, 18(05), 101-109. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- [18] Alcívar, A. (2021). La gestión por procesos para el mejoramiento de la productividad, Guayaquil, Ecuador. [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4349>
- [19] Alamar, J. y Guijarro, R. (2018). Cómo mejorar la productividad de tu empresa. Editorial Resultae. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- [20] Rivas, G. (2020). Productividad: La guía definitiva para aumentar su productividad y formas de vencer la dilación. Babelcube Inc.
- [21] Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme, C.A. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- [22] Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- [23] Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª edición). Mc Graw Hill Education. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- [24] Cvetković, A., L. Maguiña, J., Soto, A., Lama-valdivia, J., y Correa, L.E. (2020). Estudios Transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- [25] Santiago, B. D. (2023). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*, 2023. SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>
- [26] Verwijs, C., & Russo, D. (2023). *The Double-Edged Sword of Diversity: How Diversity, Conflict, and Psychological Safety Impact Software Teams*. arXiv preprint. <https://arxiv.org/abs/2301.12954>
- [27] Østergaard, C. R., & Timmermans, B. (2023). *Workplace diversity and innovation performance: current state of affairs and future directions*. arXiv preprint. <https://arxiv.org/abs/2311.05219>
- [28] Martínez, R. (2023). *Automatización e inclusión laboral en América Latina: impactos potenciales, vulnerabilidades y propuestas de política pública*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/68024>
- [29] Cox, T. (2021). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research, and Practice* (2nd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- [30] Nishii, L. H. (2013). The Benefits of Climate for Inclusion for Gender-Diverse Groups. *Academy of Management Journal*, 56(6), 1754-1774. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.0823>
- [31] Roberson, Q. M. (2019). Diversity and Inclusion in the Workplace: A Review, Synthesis, and Future Research Agenda. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 69-88. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015243>
- [32] Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- [33] World Economic Forum. (2023). *Global Inclusion and Accessibility Report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/global-inclusion-and-accessibility-report-2023>