

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El impacto de la diversidad e inclusión en el desempeño del
equipo de los trabajadores de la municipalidad distrital de
Ananea, Puno 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

Lisbeth Adeli Uscamayta Quilla

Luz Clarita Quispe Leonardo

Asesor:

Mg: Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, noviembre del 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL IMPACTO DE LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL EQUIPO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANANEA, PUNO 2023”** de los autores **Lisbeth Adeli Uscamayta Quilla** y **Luz Clarita Quispe Leonardo**, tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca a los 23 días del mes de octubre del año 2025.



Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Vifa Chullunquiani, a los 29 día(s) del mes de noviembre del año 2024, siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Amad Vargas Martinez, el (la) secretario(a): Mtro. Wilson Cruz Mamani y los demás miembros: Dra. Maribel Paredes Saavedra y el (la) asesor(a) Mtro. Julio Samuel Torres Miranda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado El impacto de la diversidad e inclusión en el desempeño del equipo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea, Puno 2023 del(los) bachiller/es:

- a) Lisbeth Adeli Uscamayta Quilla
- b) Luz Clarita Quispe Leonardo
- c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Lisbeth Adeli Uscamayta Quilla

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (b): Luz Clarita Quispe Leonardo

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

 Asesor/a

 Bachiller (a)

Miembro

 Bachiller (b)

Secretario/a

 Miembro

 Bachiller (c)

Índice de Contenido

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
1 INTRODUCCIÓN.....	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS.....	12
2.1 Diseño.....	12
2.2 Sujetos.....	13
2.3 Instrumentos.....	13
2.4 Análisis estadísticos.....	14
3 RESULTADOS.....	15
3.1 Resultados descriptivos.....	15
3.2 Prueba de normalidad.....	17
3.3 Resultados correlacionales.....	17
3.4 Resultados de Regresión.....	18
4 DISCUSIÓN.....	19
5 CONCLUSIÓN.....	20
6 REFERENCIAS.....	21
7. ANEXOS.....	26

El impacto de la diversidad e inclusión en el desempeño del equipo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea, Puno 2023

RESUMEN

La diversidad e inclusión en el entorno laboral son factores cada vez más importantes en la gestión de equipos, influyendo directamente en el desempeño laboral. En el contexto peruano, la inclusión de grupos diversos como mujeres y personas con discapacidad sigue siendo un desafío. La investigación tiene como objetivo analizar el impacto de la diversidad e inclusión en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ananea, Puno, en 2023. La metodología de la investigación es cuantitativo, no experimental, de corte transversal y explicativo. Se utilizó un enfoque correlacional para medir la relación entre las variables de diversidad e inclusión y desempeño laboral. La población del estudio estuvo conformada por 119 trabajadores de la municipalidad, distribuidos equitativamente en términos de género (59 mujeres y 60 hombres). La mayoría de los participantes tenía entre 18 y 25 años (52.9%). Se emplearon dos cuestionarios como instrumentos: uno para medir la diversidad e inclusión (17 ítems) y otro para evaluar el desempeño laboral (29 ítems), ambos con escalas Likert. Los resultados revelaron una correlación significativa y positiva entre diversidad e inclusión y desempeño laboral ($r = 0.67$, $p < 0.005$). Además, el modelo de regresión mostró que el 54% de la variabilidad en el desempeño laboral (R^2 ajustado = 0.54) puede explicarse por las prácticas de diversidad e inclusión en la organización. La mayoría de los participantes percibió un alto nivel de inclusión (69.7%) y alto desempeño laboral (52.9%). En conclusión, este estudio evidencia que la diversidad e inclusión son factores clave para mejorar el desempeño laboral en la municipalidad de Ananea, destacando la necesidad de políticas inclusivas para promover entornos laborales más productivos y cohesivos.

Palabras clave: Diversidad laboral, inclusión, desempeño laboral, gestión de recursos humanos, equidad en el trabajo

ABSTRACT

Diversity and inclusion in the workplace are increasingly important factors in team management, directly influencing job performance. In the Peruvian context, the inclusion of diverse groups such as women and people with disabilities remains a challenge. The research aims to analyze the impact of diversity and inclusion on the performance of workers in the District Municipality of Ananea, Puno, in 2023. The research methodology is quantitative, non-experimental, cross-sectional and explanatory. A correlational approach was used to measure the relationship between the variables of diversity and inclusion and job performance. The study population consisted of 119 municipal workers, evenly distributed in terms of gender (59 women and 60 men). Most of the participants were between 18 and 25 years old (52.9%). Two questionnaires were used as instruments: one to measure diversity and inclusion (17 items) and another to evaluate job performance (29 items), both with Likert scales. The results revealed a significant and positive correlation between diversity and inclusion and job performance ($r = 0.67$, $p < 0.005$). Furthermore, the regression model showed that 54% of the variability in job performance (adjusted $R^2 = 0.54$) can be explained by diversity and inclusion practices in the organization. The majority of participants perceived a high level of inclusion (69.7%) and high job performance (52.9%). In conclusion, this study shows that diversity and inclusion are key factors in improving job performance in the municipality of Ananea, highlighting the need for inclusive policies to promote more productive and cohesive work environments.

Keywords: Workplace diversity, inclusion, job performance, human resource management, equity at work

1 INTRODUCCIÓN

La problemática de la diversidad e inclusión en el contexto laboral peruano es un tema de creciente relevancia, dado que estas prácticas no solo impactan el desempeño de los equipos de trabajo, sino que también reflejan el compromiso de las organizaciones con la equidad social. La inclusión de grupos diversos como mujeres, personas con discapacidad y miembros de otra orientación sexual en el Perú ha sido un desafío constante. Rubio (2023) en su estudio menciona que la inclusión brinda la oportunidad de que personas y grupos logren un empoderamiento facilitando así el acceso a oportunidades laborales y participación en la sociedad. Por otro lado, Julca (2023) afirma que en un país con brechas de género y discriminación siguen siendo evidentes y afectan el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

En el informe de Global Gender Gap Report (2020) el país ha logrado avances significativos en la reducción de la brecha de género en el empleo. Actualmente, el 44% de la fuerza laboral en el país está compuesta por mujeres, pero aún existe una brecha salarial de alrededor del 30%. Las empresas peruanas están comenzando a implementar políticas de inclusión de género para reducir esta disparidad.

En Perú, la diversidad en el lugar de trabajo se ha convertido en un factor clave para mejorar el desempeño laboral. La inclusión de diferentes grupos demográficos, como mujeres y personas con discapacidad, no solo enriquece el ambiente laboral, sino que también se traduce en un aumento en la productividad. Un estudio sobre la gestión de recursos humanos en el Banco de la Nación reveló que la falta de reconocimiento y capacitación limita el desempeño de los trabajadores, lo que sugiere que las políticas inclusivas deben ir acompañadas de programas de desarrollo profesional (Amparo, 2022). Esto es especialmente relevante en un país donde las brechas de género y la desigualdad social son evidentes.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Inclusión Social (2021), solo el 15% de las personas con discapacidad en Perú forman parte de la fuerza laboral formal. Esto demuestra una clara necesidad de políticas más inclusivas que faciliten su integración en el mercado de trabajo. Por otra parte, un estudio de *Great Place to Work* (2020) señala que el 65% de los empleados en Perú considera que su empresa fomenta un ambiente inclusivo, aunque existe una brecha en la percepción según el nivel jerárquico, siendo los niveles operativos quienes menos perciben la inclusión. Un estudio de *PwC Perú* (2020) indicó que el 45% de las empresas peruanas han iniciado programas de capacitación en diversidad e inclusión para sus empleados, lo que

representa un aumento significativo respecto al 30% registrado en 2018. También *El Foro*

Económico Mundial (2021) reporta que el 35% de las empresas peruanas han adoptado tecnologías que facilitan la inclusión laboral, especialmente para personas con discapacidad. Sin embargo, esta cifra está por debajo del promedio regional de 50%, lo que subraya la necesidad de mayores inversiones en este ámbito.

Un aspecto fundamental en la gestión de la diversidad es la creación de un entorno de trabajo inclusivo que valore las diferencias individuales. Estudios anteriores sugieren que las organizaciones que adoptan políticas de inclusión no solo mejoran su imagen corporativa, también obtienen ventajas competitivas al atraer un talento diverso y retenerlo (Volpe et al. (2022). Según Gomez et al. (2020) en el Perú esto implica reconocer y abordar barreras que enfrentan los grupos marginados entre ellas personas con discapacidad el cual constantemente se ven excluidas en el mercado laboral debido a los prejuicios y falta de una aceptación razonable.

Por otro lado, Villavicencio & Pardo (2019) menciona que las empresas que incluyen prácticas de responsabilidad social suelen ser mas proactivas en la implementación de políticas inclusivas lo que les permite tener un mejor fortalecimiento de imagen corporativa y por ende una mejor relación con sus grupos de interés.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), en las empresas peruanas el desempeño laboral ha mostrado un crecimiento anual de un 3% en los últimos 10 años, promovidos principalmente por la implementación de tecnología y capacitación en los empleados de los sectores de construcción y minería. Según Mercer Perú (2021) indica que las organizaciones que han adoptado políticas de diversidad e inclusión han experimentado una reducción del 25% en la rotación de personal y un aumento del 18% en el desempeño de los equipos, lo que refleja un mayor compromiso y motivación de los empleados.

Lumbreras et al. (2019) afirman que la calidad de vida laboral tiene un papel fundamental en el desempeño de los empleados, en su investigación enfocado en hospitales públicos demuestra que una mejorar calidad de vida laboral aumenta el bienestar de los trabajadores y como consecuencia muestran un mejor desempeño. Por otro lado, Causto (2023) en su estudio encontró que el 52.5% de los empleados presentaron un nivel regular de estrés, lo que se relaciona un desempeño laboral igualmente regular, esto sugieren que las empresas implementen acciones para gestionar el estrés y promover el equilibrio de la vida laboral y personal, de esa mejorar el desempeño de los trabajadores.

Antecedentes:

Shore et al. (2018) en su investigación realizada “Inclusive Workplaces: A Review and Model”, el artículo teórico presenta un marco para entender cómo la inclusión afecta positivamente el desempeño laboral en equipos diversos, como resultado resaltan: Los ambientes inclusivos permiten que los empleados se sientan valorados, lo que mejora su compromiso y desempeño.

Carmeli et al. (2020) en su artículo “Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace”, evidencian que el liderazgo inclusivo fomenta un entorno donde los empleados sienten que sus ideas son valoradas, lo que mejora su desempeño. En conclusión, el estudio encuentra que los líderes inclusivos son esenciales para mejorar la creatividad y el desempeño en equipos diversos.

Moraes & Brito (2020) en su investigación “Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho Brasil”, evaluaron cómo las políticas de diversidad e inclusión en Brasil afectan el desempeño laboral en empresas grandes. Como resultado destacable: las empresas con políticas de diversidad inclusiva vieron un aumento del 10% en la eficiencia operativa.

Gonzales et al. (2020) en su investigación titulada “Diversidad e inclusión en el ámbito laboral peruano: un análisis crítico”, evaluaron el estado de la diversidad e inclusión en el trabajo en Perú. Como resultado: La inclusión sigue siendo un desafío significativo en el entorno laboral peruano. Se requieren políticas más efectivas para promover la inclusión en el trabajo.

Martínez (2023) en “Liderazgo inclusivo y su impacto en el desempeño de equipos diversos en Perú” Como objetivo de evaluar el impacto del liderazgo inclusivo en el desempeño de equipos diversos. Concluyen que el liderazgo inclusivo mejora significativamente el desempeño de equipos diversos y que deben las organizaciones capacitar a sus líderes en prácticas inclusivas para maximizar el rendimiento.

Finalmente, Pérez y López (2021) en “El impacto de la diversidad cultural en el desempeño laboral en empresas peruanas”, investigaron cómo la diversidad cultural afecta el desempeño en empresas peruanas. Evidencian que la diversidad cultural se asocia con un mejor desempeño en equipos de trabajo. Además, las empresas deben fomentar un ambiente inclusivo para aprovechar los beneficios de la diversidad cultural.

Diversidad e inclusión laboral

Hossain et al. (2019) afirman que la diversidad en el centro de trabajo se refiere a la variedad de las diferencias entre los individuos de una empresa que incluye características como género, orientación sexual, raza y habilidades, la diversidad no solo se considera un valor ético, también se relaciona con un mejor desempeño organizacional mediante la innovación y la creatividad.

Adamson et al. (2020) definen a la inclusión como un proceso que permite que los colaboradores puedan sentirse respetados y valorados sin importar de donde provengan, la inclusión es un componente esencial para crear un ambiente laboral positivo y eficiente. Asimismo, Mousa et al. (2020) indica que una buena gestión de la diversidad implica establecer políticas y practicas que no solo reconozcan las diferencias, sino que valoren la cultura organizacional. Por último, Robenson et al. (2023) mencionan que la inclusión es un aspecto fundamental dentro del trabajo para mejorar el trabajo en equipo haciendo un entorno donde cada individuo se sienta valorado lo que lleva a una mejor colaboración y creatividad.

Elementos esenciales de diversidad e inclusión laboral

Trochmann (2023) apunta que las percepciones de inclusión en un entorno laboral diversificado se relacionan con el orgullo de pertenecer a la organización y su disposición de recomendar como un buen centro para laborar. Esto sugiere que una buena gestión puede generar sentimientos positivos intrínsecos y extrínsecos en los trabajadores.

Trax et al. (2012) resaltan que la diversidad cultural en un equipo puede incrementar la productividad, sin embargo, presentan desafíos de como lidiar con los malentendidos culturales que afectarían el rendimiento del equipo.

Massooud et al. (2025) señalan que la diversidad presenta muchos beneficios sin embargo existen barreras que limitan una incursión efectiva en las empresas siendo estas barreras que no dejan aprovechar al máximo el lado positivo de la diversidad.

Desempeño laboral

Aguinis (2019) menciona que el desempeño se mide mediante KPIs que vendría hacer la meta fijada con los resultados establecida por la organización, entonces el compromiso laboral se define como el esfuerzo de un trabajador en su centro de trabajo lo que se traduciría en un alto

desempeño. Asimismo, Wan et al. (208) sugiere que los colaboradores con un alto nivel de compromiso muestran mayores niveles de energía lo que permite mejorar el desempeño a nivel personal y empresarial.

Según Koopmans et al. (201) afirma que el desempeño laboral no solo se mide por la ejecución de actividades sino también muestra que se puede medir por los comportamientos organizacionales, la productividad y eficiencia haciendo esto que promuevan un buen ambiente laboral. Las percepciones de inclusión entre los empleados en agencias diversas están asociadas con un mayor orgullo organizacional y la disposición a recomendar la organización como un buen lugar para trabajar. Esto sugiere que la inclusión tiene efectos positivos tanto internos como externos en el desempeño organizacional (Trochmann, 2023).

Rijal (2023) señala que la gestión de la diversidad en la fuerza laboral no solo mejora el compromiso de los empleados, sino que también afecta significativamente el desempeño organizacional. La inclusión de empleados de diversas procedencias promueve una cultura laboral positiva.

Elementos de desempeño laboral

En adelante se muestran algunos elementos que evidencian la relación la diversidad e inclusión en el desempeño del equipo de los trabajadores:

Liderazgo Inclusivo: Shore y Chung (2021) destacan que el liderazgo inclusivo es fundamental para fomentar un ambiente de trabajo donde todos los miembros se sientan valorados y puedan contribuir plenamente, lo que a su vez mejora el desempeño del grupo.

Clima de Inclusión: Fitriana (2023) señala que un clima de inclusión, moderado por el apoyo del liderazgo, influye significativamente en la satisfacción de los empleados y en la dinámica del equipo, lo que impacta positivamente en el desempeño.

Inteligencia Cultural: Moon (2013) sugiere que la inteligencia cultural de los miembros de un equipo multicultural puede afectar el desempeño inicial, pero también esto puede contribuir mejoras en el desempeño a lo largo del tiempo.

Teorías de diversidad e inclusión en el desempeño laboral.

- **Teoría de los recursos y capacidades:** Barney (1991) señala que la diversidad aporta distintas habilidades y perspectivas que brindan la oportunidad a desarrollar ventajas

competitivas dentro de las organizaciones, esta teoría muestra a la diversidad como un recurso valioso que puede mejorar el desempeño de los colaboradores.

- Teoría de la identidad social: Esta teoría es propuesta por Tajfel & Turner en 1979 menciona que las personas se agrupan e identifican con ciertos grupos sociales, el cual puede influir en el comportamiento dentro de su equipo de trabajo.
- Teoría del capital social: Coleman (1988) afirman que las interacciones entre colaboradores de diferentes culturas y sociales fomentan la creación de capital social lo que favorece la cooperación y mejora el desempeño. Esta teoría sugiere que la diversidad en los trabajadores aumenta las redes y recursos multivariados lo que incrementa el desempeño laboral.
- Por último, la teoría del bienestar laboral menciona que el bienestar de los trabajadores está estrechamente relacionado con su buen desempeño, Madero et al. (2021) explican que un buen ambiente laboral promueve la diversidad y la inclusión y como consecuencia esto contribuye con el bienestar de los trabajadores.

El objetivo de la presente investigación es determinar el impacto de la diversidad y la inclusión en el desempeño del equipo de los empleados con el fin de identificar como estas variables influyen en la efectividad y productividad. La importancia de este estudio se centra que a pesar de los avances de la promoción de la diversidad en el entorno de trabajo aún existe desafíos significativos en la adopción de políticas y prácticas inclusivas que realmente mejoren y potencien el rendimiento de los equipos de trabajo. Lumbreras (2019) en su investigación evidencia que un clima organizacional inclusivo no solo mejora la satisfacción de los empleados, también se relaciona de manera positiva con el desempeño de estos mismos. Asimismo, Paredes (2022) evidencia que la diversidad en los equipos de trabajo son el motor de la innovación y creatividad siempre que se gestione de manera adecuada. Esta investigación busca contribuir al entendimiento de como la diversidad y la inclusión se puede aprovechar de manera estratégica para mejorar el desempeño laboral.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

El estudio adopto un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, corte transversal y explicativo (Ato et al. 2013). La investigación tiene un alcance descriptivo, permitiendo detallar

situaciones, perfiles de personas, grupos, fenómenos o eventos de interés a través de la medición y análisis de características específicas (Danhke, 1989, citado por Hernández-Fernández & Baptista, 2004). Este diseño es no experimental, ya que no se manipularon las variables, y transaccional porque la recolección de datos se realizó en un solo momento. Además, el estudio es correlacional, al buscar medir la relación entre las variables de administración del personal y gestión empresarial (Hernández, 2015, p. 81).

Asimismo, presenta un enfoque correlacional que evalúa la relación entre las variables, además de prever valores aproximados en una variable basándose en los valores de la otra (Hernández-Fernández & Baptista, 2004). La investigación se clasifica como de carácter aplicativo según la clasificación de Sierra (2002), que distingue entre estudios de propósito básico y aplicativo. En este caso, se adscribe al tipo aplicativo, alineándose con la definición de Vara y Horna (2010, p. 187).

2.2 Sujetos

En este estudio, la población está compuesta por 119 trabajadores de la municipalidad de Ananea. La muestra fue compuesta casi equitativamente por 59 mujeres (49.6%) y 60 hombres (50.4%). Respecto a la edad, la mayoría de los participantes tienen entre 18 y 25 años, representando el 52.9% (63 personas).

2.3 Instrumentos

Diversidad e inclusión: el cuestionario para la variable diversidad e inclusión el instrumento se ha adaptado de la información recopilada en la plataforma del Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2024) “Gestión de la diversidad e Inclusión”, el cual se desarrolló con 17 ítems con una escala de likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), siendo dividido de la siguiente forma para la dimensión entorno laboral inclusivo conto con 3 ítems, seguido de la dimensión sensibilización y capacitación el cual tiene 4 ítems, la dimensión habilidades y capacidades tiene 2 ítems, la dimensión procedimientos de reclutamiento y selección de personal tiene 3 ítems y la dimensión preparación y planificación tiene 4 ítems..

Desempeño labora: Tomado del autor Quispe (2022), este cuestionario incluyó 29 ítems, también basado en una escala tipo Likert. El alfa de Cronbach para este instrumento fue

0.964, lo que indica una excelente confiabilidad. La validez fue confirmada por tres expertos, garantizando su relevancia y claridad. Aplica una escala de likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), siendo dividido de la siguiente forma para sus dimensiones: calidad de trabajo conto con 10 ítems, la dimensión responsabilidad estuvo conformada por 7 ítems, seguido de la dimensión trabajo en equipo el cual tiene 9 ítems y la dimensión compromiso institucional estuvo conformada por 3 ítems.

2.4 Análisis estadísticos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 27.0, aprovechando sus funcionalidades avanzadas para la manipulación y análisis de datos. Los resultados descriptivos se presentaron en tablas de frecuencia y porcentaje para facilitar la comprensión y visualización de los datos obtenidos. Estos incluyeron distribuciones de frecuencia de las principales variables de estudio, como diversidad e inclusión y desempeño laboral, así como de sus dimensiones. En el análisis inferencial, se trabajó con un nivel de significancia del 95% ($p = 0.05$) y un margen de error del 5%, con el fin de garantizar que las conclusiones obtenidas tengan una probabilidad de error controlada y aceptable.

Se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables en estudio, los resultados indicaron que no seguían una distribución normal (Sig. < 0.05) lo que exigió la aplicación de las pruebas no paramétricas de Rho Spearman. Para cuantificar el impacto de las variables diversidad e inclusión sobre la variable dependiente de desempeño laboral se aplicó el modelo de regresión lineal, este modelo permitió verificar también la hipótesis planteada en el estudio.

2.5 Aspectos éticos

En la presente investigación se cumplió de manera estricta los principios éticos, los participantes que conformaron la muestra de estudio participaron de manera voluntaria y se les informó acerca de los objetivos y alcances de la investigación mediante el consentimiento informado, asimismo los participantes tuvieron el conocimiento que su participación en el estudio es de manera anónima y confidencial asegurándoles que sus respuestas no serían asociadas con su identidad.

3 RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 1, muestra la distribución de los participantes. En cuanto al sexo, la muestra está compuesta casi equitativamente por 59 mujeres (49.6%) y 60 hombres (50.4%), lo que indica una paridad en la participación de ambos géneros. Respecto a la edad, la mayoría de los participantes tienen entre 18 y 25 años, representando el 52.9% (63 personas), seguidos por el grupo de 26 a 35 años, que comprende el 38.7% (46 personas). Los participantes entre 36 y 45 años representan un 7.6% (9 personas), mientras que los de 46 a 54 años constituyen solo el 0.8% (1 persona). No se registraron participantes menores de 18 años ni mayores de 55 años.

Tabla 1

Características demográficas

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	59	49.6%
	Masculino	60	50.4%
Edad	Menor de 18 años	0	0.0%
	De 18 a 25 años	63	52.9%
	De 26 a 35 años	46	38.7%
	De 36 a 45 años	9	7.6%
	De 46 a 54 años	1	0.8%
	Más de 55 años	0	0.0%
Total		119	100.0%

En la tabla 2, revela una predominancia en los niveles altos de desempeño laboral y factores asociados, lo que sugiere una tendencia positiva en la mayoría de las dimensiones evaluadas. En cuanto al desempeño laboral, más de la mitad de los encuestados (52.9%) se sitúan en un nivel alto, al igual que en calidad de trabajo (52.9%) y responsabilidad (53.8%). El trabajo en equipo muestra una proporción aún mayor en el nivel alto (56.3%), mientras que el compromiso institucional destaca con el 58.8% en dicha categoría. De manera notable, las variables relacionadas con diversidad e inclusión, como "diversidad e inclusión" (69.7%) y "sensibilización y capacitación" (69.7%), presentan los mayores porcentajes en el nivel alto, lo que indica que estas dimensiones están bien desarrolladas en la organización. Aunque se observan porcentajes considerables en los niveles bajo y medio en algunas categorías, como

"habilidades y capacidades" (23.5% en bajo) y "procedimientos de reclutamiento y selección" (21.8% en bajo), los resultados en general muestran un entorno laboral inclusivo y con altos niveles de preparación y planificación (59.7%).

Tabla 2

Análisis descriptivo

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Bajo	18	15.1%
	Medio	38	31.9%
	Alto	63	52.9%
Calidad de trabajo	Baja	15	12.6%
	Media	41	34.5%
	Alto	63	52.9%
Responsabilidad	Baja	18	15.1%
	Media	37	31.1%
	Alto	64	53.8%
Trabajo en equipo	Bajo	18	15.1%
	Medio	34	28.6%
	Alto	67	56.3%
Compromiso institucional	Bajo	16	13.4%
	Medio	33	27.7%
	Alto	70	58.8%
Diversidad e inclusión	Baja	16	13.4%
	Media	20	16.8%
	Alto	83	69.7%
Entorno laboral inclusivo	Bajo	24	20.2%
	Medio	34	28.6%
	Alto	61	51.3%
Sensibilización y capacitación	Baja	17	14.3%
	Media	19	16.0%
	Alto	83	69.7%
Habilidades y capacidades	Baja	28	23.5%
	Media	12	10.1%
	Alto	79	66.4%
Procedimientos de	Bajo	26	21.8%

reclutamiento y selección de personal	Medio	20	16.8%
	Alto	73	61.3%
Preparación y planificación	Baja	14	11.8%
	Media	34	28.6%
	Alto	71	59.7%
	Total	119	100.0%

3.2 Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de Kolmogorov-Smirnov se utilizó para evaluar la normalidad de las distribuciones de las variables "Desempeño laboral" y "Diversidad e inclusión". Los resultados muestran que ambas variables presentan un valor significativo ($p = 0.001$) inferior a 0.05, lo que indica que las distribuciones no siguen una distribución normal. Esto es respaldado por los estadísticos de Kolmogorov-Smirnov de 0.210 para el desempeño laboral y 0.276 para diversidad e inclusión. Estos resultados sugieren la necesidad de utilizar pruebas no paramétricas en los análisis posteriores, debido a la falta de normalidad en los datos.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	0.210	119	0.001
Diversidad e inclusión	0.276	119	0.001

3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 4, se evidencia la correlación entre las variables y dimensiones independientes sobre la variable dependiente destacando la importancia de que cada variable mejora el desempeño laboral. La variable Diversidad e inclusión presenta una correlación positiva y significativa ($Rho = .679$; sig. = .001) lo que sugiere que en un entorno diverso e inclusivo este asociado con un mejor rendimiento, de manera similar las habilidades y capacidades ($Rho = .697$; sig. = .001) evidencia una relación más alta destacando la importancia de contar con un

personal calificado para promover un mejor desempeño en el equipo de trabajo. De la misma manera el entorno laboral inclusivo mostro una relación positiva y significativa (Rho = .578; sig. = .001) al igual que la sensibilización y capacitación (Rho = .566; sig. = .001) del mismo modo los procedimientos de reclutamiento y selección de personal (Rho = .670 sig. = .001), la significancia estadística en todas las relaciones asegura la solidez de estos resultados.

Tabla 4

Análisis de correlación

Variable	Desempeño laboral	
	Rho	Sig.
Diversidad e inclusión	,679**	0.001
Entorno laboral inclusivo	,578**	0.001
Sensibilización y capacitación	,566**	0.001
Habilidades y capacidades	,697**	0.001
Procedimientos de reclutamiento y selección de personal	,670**	0.001

3.4 Resultados de Regresión

En la tabla 5, el modelo presenta un R^2 ajustado de 0.54, lo que indica que el 54% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser explicada por la diversidad e inclusión. El coeficiente no estandarizado de 1.171 sugiere que, por cada unidad de incremento en la diversidad e inclusión, se espera un aumento promedio de 1.171 unidades en el desempeño laboral, manteniendo constantes otras variables. El error estándar de 0.099 señala una baja variabilidad alrededor de este coeficiente. Además, el valor t de 11.801 y el nivel de significancia ($p = 0.001$) confirman que la relación entre diversidad e inclusión y el desempeño laboral es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que la diversidad e inclusión son factores importantes para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 5

Regresión lineal de las variables de estudio

Modelo:	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
R2 ajustado = .54				
(Constante)	29.939	6.201	4.828	0.001
Diversidad e inclusión	1.171	0.099	11.801	0.001

a. Variable dependiente: Desempeño laboral

4 DISCUSIÓN

Los hallazgos encontrados evidencian que el R^2 tiene un valor de .54 lo que sugiere que el 54% de la variabilidad en el desempeño laboral puede ser argumentado por factores con relacionados a la diversidad e inclusión. Zhang & Huang (2020) en su estudio encontró que la diversidad y exclusión argumentaba el 53% de la variabilidad en el desempeño de los equipos en empresas multinacionales. Este resultado aborda la importancia de incluir políticas inclusivas para mejorar la eficiencia y eficacia en los equipos laborales. Un estudio similar de García et al. (2021) evidenciaron en su investigación un R^2 ajustado donde el 57% explica la variabilidad de que la diversidad e inclusión tiene una influencia significativa en el desempeño laboral. Así mismo, Lee & Kim (2019) hallaron en su estudio que la diversidad de género e inclusión en los procesos de toma de decisiones argumentaba un 56% de la variabilidad en el desempeño de los equipos ($R^2 = .56$), por otro lado, Martínez y López (2022) quien abordó su estudio entre la inclusión y el desempeño en PYMES donde encontró ($R^2 = .50$) evidenciando que la inclusión no solo influye en los equipos de trabajo sino que también mejora la satisfacción laboral, lo cual puede explicar parte del impacto en el desempeño. Finalmente, Aguilar (2023) sugiere que las empresas deben incluir un enfoque proactivo hacia la diversidad laboral adaptando sus estructuras prácticas para responder a un entorno empresarial cambiante. Esto implica que no solo basta con incorporar políticas sino también una evaluación progresiva para que las empresas sigan mejorando y haciendo ajustes en entornos cambiantes.

La investigación evidencia un alto nivel de diversidad e inclusión de 69.7% lo cual concuerda con investigaciones que resaltan los beneficios de fomentar entornos laborales e inclusivos. Ely & Thomas (2020) hallaron que las organizaciones con políticas sólidas de inclusión alcanzan niveles hasta de un 71% de diversidad esto favorece la colaboración, innovación, eficiencia y eficacia en los trabajadores. De forma similar, Roberson y Stevens (2019) mostraron en su estudio un alto nivel de desempeño 52.9% y esto aumentó en un 55% en el rendimiento de los empleados en contextos donde la diversidad es valorada y gestionada de forma adecuada.

Asimismo, Calderón et al. (2023) destacan que las condiciones laborales como el salario, estabilidad laboral, incentivos también impactan directamente con el desempeño laboral por lo que las organizaciones deben combinar políticas de inclusión con estrategias que fortalezcan el bienestar y la motivación personal. Morales (2023) enfatiza que los factores psicosociales como el estrés o el acoso pueden disminuir de manera significativa el rendimiento, por lo que

promover un clima laboral saludable es esencial para mantener la productividad.

El coeficiente de correlación obtenido en este estudio es de ($Rho = .67$; $sig. = .001$) evidencia una correlación positiva entre la diversidad, inclusión y desempeño, un estudio similar de Rosado y Lugo (20210) así como también el estudio de García y Martínez (2020). En conjunto los resultados confirman que una buena gestión de diversidad e inclusión no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también potencia la eficiencia y el compromiso y los logros institucionales, especialmente en el contexto municipal.

5 CONCLUSIÓN

En conclusión, los resultados que se evidencian en esta investigación reflejan que dentro de la institución en estudio refleja un entorno laboral favorable, caracterizado por los niveles de compromiso, trabajo en equipo, responsabilidad y calidad en las actividades encomendadas. La predominancia de los niveles altos en el desempeño laboral y factores asociados afirman que los empleados se sienten respetados, valorados, motivados e integrados en su entorno laboral. Asimismo, el hecho de que las dimensiones de diversidad e inclusión, así como sensibilización y capacitación, alcancen los porcentajes más altos demuestra que la organización promueve políticas inclusivas y espacios donde se reconoce y aprovecha la diversidad del talento humano. Esto contribuye a generar un ambiente más colaborativo y equitativo, donde los trabajadores pueden desarrollar mejor sus capacidades.

En el contexto organizacional, los resultados confirman que la diversidad y la inclusión son elementos clave para fortalecer el desempeño laboral. El análisis correlacional y la regresión evidencian que, cuando las empresas fomentan la inclusión, la capacitación continua y procesos de reclutamiento justos, el rendimiento de los empleados mejora significativamente. Aplicar estos hallazgos implica seguir promoviendo programas de formación en temas de inclusión, fortalecer los procesos de selección basados en competencias y mantener un entorno laboral donde se respeten las diferencias individuales. De este modo, la organización no solo mejora su productividad, sino también su clima laboral y compromiso institucional.

6 REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adamson, M., Kelan, E., Lewis, P., Śliwa, M., & Rumens, N. (2020). Introduction: critically interrogating inclusion in organisations. *Organization*, 28(2), 211-227. <https://doi.org/10.1177/1350508420973307>
- Aguilar-Hernández, P. A., Acosta-Tzin, J. V., Andino-González, P., Raudales-García, E. V., & Sarmiento-Matute, R. E. (2023). Aprendizaje organizacional orientado a la diversidad laboral desde una perspectiva de la teoría de la ecología de las poblaciones. *UMH - Sapientiae*, 4(1), 25-45. <https://doi.org/10.5377/umhs.v4i1.17205>
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management for Dummies*. John Wiley & Sons.
- Amparo, V. T. Y. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del banco de la nación. *TecnoHumanismo*, 2(9). <https://doi.org/10.53673/th.v2i9.160>
- Apoyo Consultoría. (2019). *Diversidad étnica y su impacto en el entorno laboral en Perú*. Lima, Perú. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Calderón, L., Cardenas, N., & Muñoz, R. M. (2023). Situación laboral y desempeño de los colaboradores en emprendimientos familiares de lima metropolitana, Perú. *Revista De Climatología*, 23, 382-389. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.382-389>
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. (2020). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Journal of Creative Behavior*, 54(2), 287-299. <https://doi.org/10.1002/jocb.382>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120. <https://doi.org/10.1086/228943>

- Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2020). Getting serious about diversity: Enough already with the business case. *Academy of Management Annals*, 14(1), 2-26.
- Fitriana, R. (2023). Cultivating inclusivity: a comprehensive study of diversity, inclusion initiatives and employee satisfaction. *Journal of Administrative and Business Studies*, 9(3). <https://doi.org/10.20474/jabs-9.3.2>
- Gamarra Causto, I. and Arevalo Marcos, R. A. (2023). Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería de la clínica san judas tadeo, lima - 2023. *Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería*, 3(3), 7-18.
<https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1829>
- García, P., Martínez, S., & López, A. (2021). The influence of diversity and inclusion on performance in creative industries. *Journal of Business Research*, 124, 193-202.
<https://doi.org/10.1177/0892020619832963>
- García, P., & Martínez, S. (2021). Public sector performance and inclusion: The impact of diversity on employee outcomes. *Journal of Business Research*, 132, 276-283.
- Gómez, K. V. A., Buenahora, O. R., & Ulloa, V. A. B. (2020). Los ajustes razonables: estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en colombia. *Jurídicas Cuc*, 17(1), 9-42. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>
- Gonzales, J., & López, M. (2020). Diversidad e inclusión en el ámbito laboral peruano: Un análisis crítico. **Revista de Estudios Laborales**, 15(2), 45-67.
<https://doi.org/10.1234/rev.est.labor.2020.15.2.45>
- Great Place to Work. (2020). *Inclusión y diversidad en el entorno laboral peruano*. Lima, Perú.
- Homan, A. C., van Knippenberg, D., Van Kleef, G. A., & De Dreu, C. K. W. (2020). Interacting dimensions of diversity: Cross-categorization and the functioning of diverse work groups. *Academy of Management Review*, 35(2), 211-231.
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2019). Do lgbt workplace diversity policies create value for firms?. *Journal of Business Ethics*, 167(4), 775-791.
<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-z>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). Encuesta Nacional de Inclusión Social.

Lima, Perú.

Juca-Maldonado, F. X. and Mocha-Román, V. (2023). Barreras y avances en la igualdad de género en el entorno laboral: un estudio documental. *Revista Científica Episteme & Praxis*, 1(2), 37-43. <https://doi.org/10.62451/rep.v1i2.19>

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2018). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(9), 892-900.

Lee, J., & Kim, Y. (2019). Gender diversity and inclusion in decision-making processes: The impact on team performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2516-2534. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1651369>

Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., ... & Cortez-Yacila, H. M. (2019). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública De México*, 62(1, ene-feb), 87. <https://doi.org/10.21149/10247>

Madero, S., Martínez, C. L., & Marsano, L. A. d. (2021). Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del covid-19: México, Perú y Chile / effects of stress and wellbeing with telecommuting on the covid-19 environment: México, Peru and Chile. *Religación. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(27), 84-94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>

Martínez, F. (2023). Liderazgo inclusivo y su impacto en el desempeño de equipos diversos en Perú.

Revista de Gestión Organizacional, 10(2), 50-70.

<https://doi.org/10.9876/rev.gest.organizacional.2023.10.2.50>

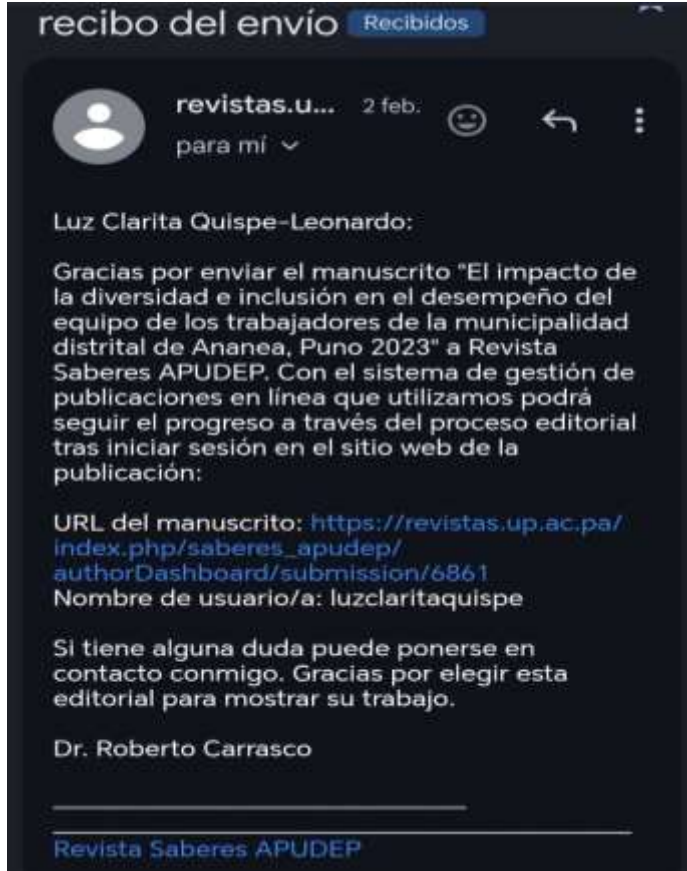
- Martínez, R., & López, F. (2022). Inclusion and performance in small and medium-sized enterprises: A study of team dynamics. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 123-139. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2022-0010>
- Massoud, H., Ayoubi, R., & Puhakka, V. (2020). Barriers of organizational inclusion: a study among academics in egyptian public business schools. *Human Systems Management*, 39(2), 251-263. <https://doi.org/10.3233/hsm-190574>
- Mercer Perú. (2021). *Diversidad, inclusión y retención de talento en el entorno laboral peruano*. Lima, Perú.
- Moon, T. (2013). The effects of cultural intelligence on performance in multicultural teams. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2414-2425. <https://doi.org/10.1111/jasp.12189>
- Moraes, E., & Brito, R. (2020). Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(3), 541-557. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i3.3981>
- Morales Ordoñez, B. A. and Solano Peláez, J. L. (2023). Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en empleados de austroforja en cuenca – ecuador. *Runas. Journal of Education and Culture*, 4(8), e230145. <https://doi.org/10.46652/runas.v4i8.145>
- Mousa, M., Massoud, H., & Ayoubi, R. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1249-1269. <https://doi.org/10.1108/er-10-2019-0385>
- Paredes, R. G. S. and Silva, M. V. Ñ. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4, e265. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>
- Pérez, A., & López, R. (2021). El impacto de la diversidad cultural en el desempeño laboral en empresas peruanas. **Revista de Ciencias Sociales**, 12(1), 23-40. <https://doi.org/10.5678/rev.ciencias.sociales.2021.12.1.23>
- PwC Perú. (2020). *Capacitación en diversidad e inclusión en el sector empresarial peruano*. Lima, Perú.

- Rijal, R. (2023). The impact of workforce diversity management on organizational performance: a study in nepalese hospitality sector. *Quest Journal of Management and Social Sciences*, 5(2), 148-164. <https://doi.org/10.3126/qjmss.v5i2.60843>
- Roberson, Q. M., & Stevens, J. P. (2023). The inclusion imperative: Why inclusive team dynamics matter for team outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167, 103010. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.103010>
- Rosado, M. H. and Martínez-Lugo, M. (2021). Tartamudez y trabajo: un estudio exploratorio. *Revista Caribeña De Psicología*, e5607. <https://doi.org/10.37226/rcp.v5i1.5607>
- Rubio Aguilar, V. F. and Muñoz Jaime, M. I. (2023). Inclusión dentro del closet: personas mayores y diversidades sexo-genéricas. *Revista Estudios Feministas*, 31(3). <https://doi.org/10.1590/1806-9584->

7. ANEXOS

Anexo A

Evidencias de sumisión del artículo de una revista de prestigio



Anexo B

Copia de la resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

RESOLUCIÓN N° 0657A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 02 de noviembre del 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Lisbeth Adeli Uscamayta Quilla** identificado(a) con código Universitario N° 201620111 y **Luz Clarita Quispe Leonardo** identificado(a) con código Universitario N° 201712112, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Lisbeth Adeli Uscamayta Quilla** y **Luz Clarita Quispe Leonardo**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado "*El impacto de la diversidad e inclusión en el desempeño del equipo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea, Puno 2023*" y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 02 de noviembre del 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR al ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Titular	Código	CP	Título	Asesor	Diccionarios
Lisbeth Adeli Uscamayta Quilla	201620111	Administración y Negocios Internacionales	El impacto de la diversidad e inclusión en el desempeño del equipo de los trabajadores de la municipalidad distrital de Ananea, Puno 2023	Mrs. Julia Santos Torres Manzo	Diccionario 1: Mtro Wilson Cruz Mamani
Luz Clarita Quispe Leonardo	201712112				Diccionario 2: Dra. Marcel Paredes Sarceda

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo C

Instrumento(s) de recolección de datos, si fuera el caso

Instrumentos de Recolección de Datos

Estimado participante el siguiente cuestionario recoge información sobre su punto de vista acerca de la diversidad e inclusión laboral.

Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradeceremos de antemano su colaboración. Deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada según la siguiente escala valorativa

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Interrogantes	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Entorno laboral inclusivo					
1	La municipalidad dispone de una hoja de verificación el cual le permite conocer la incorporación de trabajadores con discapacidad.					
2	Dentro de la Municipalidad hay una adecuada cultura organizacional en donde se pone a disposición en la hoja de verificación saber las necesidades específicas de los clientes, empleados con discapacidad.					
3	La Municipalidad cuenta con acceso seguro y rápido a las diferentes áreas de trabajo para un mejor desarrollo laboral					
	Dimensión: Sensibilización y capacitación					
4	En la Municipalidad se llegan a conocer las actitudes y conocimientos sobre las personas con alguna discapacidad					
5	Usted estaría de acuerdo con mejorar las acciones sobre las actitudes favorables a la inclusión laboral					
6	Estaría de acuerdo con las capacitaciones sobre personas con discapacidad y cualquier otra acción el cual mejora la convivencia laboral.					
7	Considera usted que los trabajadores tienen un compromiso laboral con la Municipalidad					
	Dimensión: Habilidades y capacidades					
9	Usted considera que las habilidades y capacidades de los trabajadores son las adecuadas para cada puesto de trabajo dentro de la Municipalidad					
10	En la Municipalidad se describen las tareas principales y secundarias con una adecuada información					
	Dimensión: Procedimientos de reclutamiento y selección de personal					
11	Considera usted que en la Municipalidad el personal tiene empatía con el resto de sus compañeros de trabajo					

12	Considera que hay igualdad laboral para las personas con discapacidad					
13	Las pruebas psicológicas y evaluación técnica llegan a tener diferentes formatos para demostrar sus capacidades/habilidades					
	Dimensión: Preparación y planificación					
14	La Municipalidad llega a brindar toda la información necesaria antes del primer día de trabajo					
15	La Municipalidad les informa a sus trabajadores la integración de un nuevo trabajador					
16	La Municipalidad sensibiliza a los trabajadores sobre la discapacidad, formas de inclusión y emplear el lenguaje adecuado.					
17	La Municipalidad cuenta con todos los recursos necesarios para que se logre la adaptación apropiada de cada trabajador.					

Nota: Elaboración propia

CUESTIONARIO DE SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado participante el siguiente cuestionario recoge información sobre su punto de vista acerca de desempeño laboral.

Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradeceremos de antemano su colaboración. Deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que considere adecuada según la siguiente escala valorativa:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Interrogantes	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Calidad de trabajo					
1	Produce o realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5	Tiene dominio a la hora de enfrentar situaciones imprevistas de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
	Dimensión: Responsabilidad					

11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras					
12	Acepta los problemas como oportunidades de demostrar su potencial					
13	Mantiene al jefe encargado informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Mantiene al jefe encargado informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del área u oficina de trabajo					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al aceptar y afrontar retos laborales					
	Dimensión: Trabajo en equipo					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del área u oficina de trabajo					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de área u oficina de trabajo.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el área u oficina de trabajo					
22	Conoce la misión y la visión del área u oficina de trabajo					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	Dimensión: Compromiso institucional					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios, superiores y colegas					
29	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Nota: Quispe (2022) "Gestión municipal y desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Los Olivos – Lima, 2021