



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del Talento Humano en personas con  
habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo  
GS S.A.C, Chimbote 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Br. Evelin Greis Zamora Rodríguez

**ASESOR:**

Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

**SECCIÓN**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2019**

## Página de Jurado



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

#### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

La Bachiller **ZAMORA RODRÍGUEZ, EVELIN GREIS**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES EN LA EMPRESA GRUPO CORPORATIVO GS S.A.C, CHIMBOTE 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Nuevo Chimbote, 19 de enero del 2019

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. López Robles, Edwin

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mgtr. Oliveros Jiménez, Luis Mircedo

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolás

## **Dedicatoria**

A **Dios**, porque siempre está conmigo y nunca me ha dejado de lado para seguir adelante ante cualquier obstáculo.

A mis padres por su interminable apoyo y motivación en todo momento de mi vida; cada logro se los debo a ustedes.

Evelin Greis Zamora

## **Agradecimiento**

A la Universidad de César Vallejo, por habernos acogido en esta travesía académica hacia el logro de nuestra meta “La Maestría en gestión pública”.

Al Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, por su atinada y correcta orientación en el diseño y ejecución del proyecto de investigación, así como en la elaboración del informe de tesis.

A todos los docentes de la Escuela de Posgrado de la UCV, por sus sabias enseñanzas que influyeron positivamente para el logro de este posgrado académico.

La Autora

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Evelin Greis Zamora Rodríguez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Gestión del Talento Humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018" presentado en 117 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero 2019



---

Evelin Zamora Rodríguez

DNI N° 46780452

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Magister en gestión pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora

## Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
<b>I: Introducción</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	43
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Objetivos	43
<b>II: Método</b>	<b>45</b>
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables operacionalización	45
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	49
<b>III: Resultados</b>	<b>50</b>
<b>IV: Discusión</b>	<b>83</b>
<b>V: Conclusiones</b>	<b>87</b>
<b>VI: Recomendaciones</b>	<b>89</b>
<b>VII: Referencias</b>	<b>91</b>
<b>Anexos</b>	<b>94</b>
Anexo1 Matriz de consistencia	95

Anexo 2 Instrumentos	96
Anexo 3 Validez de los instrumentos	98
Anexo 4 Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	101
Anexo 5 Base de datos	102
Anexo 6 Artículo científico	103



## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito describir: “Gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C esto en una población indeterminada y en una muestra no probabilística de 25 trabajadores.

El estudio de investigación correspondió al enfoque cualitativo interpretativo, el diseño es descriptivo simple. Para el recojo de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 22 ítems con respuesta del tipo Escala de Likert (Siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2 y nunca 1); la confiabilidad del instrumento es muy buena y fue determinada por medio de la prueba estadística de Alfa de Crombach ( $\alpha = 0,51$ ), su validez a criterio de juicio de expertos. Y, para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva y el método interpretativo, obteniéndose como conclusiones:

Describir la gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. Y, de manera específica: 1) Describir las habilidades de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. 2) Describir el conocimiento de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. 3) Describir la motivación de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. 4) Describir la aptitud de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, habilidades diferentes, gestión del conocimiento

## Abstract

The purpose of this research was to describe: "Human talent management in people with different skills in the Corporate Group GS S.A.C this in an undetermined population and in a non-probabilistic sample of 25 workers.

The research study corresponded to the qualitative interpretative approach, the design is simple descriptive. For the collection of the data the survey technique was used and as a tool a questionnaire of 22 items with a Likert Scale response (Always 5, almost always 4, sometimes 3, almost never 2 and never 1); The reliability of the instrument is very good and was determined by means of the Cronbach's Alpha test ( $\alpha = 0.51$ ), its validity at the discretion of expert judgment. And, for the analysis of the data, the descriptive statistics and the interpretive method were used, obtaining as conclusions:

Describe the management of human talent in people with different skills in the Company Corporate Group GS SAC, Chimbote 2018. And, specifically: 1) Describe the skills of people with different skills in the Company Corporate Group GS SAC, Chimbote 2018. 2) Describe the knowledge of people with different abilities in the Corporate Group Company GS SAC, Chimbote 2018. 3) Describe the motivation of people with different abilities. 4) Describe the aptitude of people with different abilities.

**Keywords:** Human talent management, different knowledge, management skills.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad problemática

El talento humano es el recurso más importante para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará, de lo contrario se detendrá. El talento humano es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades y salud.

La época en la que vivimos, actualmente al iniciar la tercera década del siglo XXI, es el periodo que se lo conoce como la era de la informática, que inició en la década del 90, caracterizada principalmente por los numerosos cambios, que se tornaron más rápidos, imprevistos, turbulentos e inesperados, trayendo consigo un caudal de revelación inconcebible. Un primer contexto laboral a considerar, se denominará como las tendencias globales extremas, caracterizado por la creación permanente; la globalización de los mercados; el uso de la ciencia aplicada; nuevas estructuras organizacionales, entre otras, que permiten entender la dinámica e importancia de que la gestión del talento humano sea flexible a estos diferentes escenarios expuestos. La era de la tecnología de la información, integrada por la televisión, el teléfono y el computador generó desarrollos impredecibles y transformó el mundo en una verdadera aldea global. Impacto comparable al que tuvo la Revolución Industrial en su época (Herbert, 1984). denominó el modelo integrado de Innovación y la Gestión del Talento Humano, sin embargo, ya han pasado más de veinte años por lo cual este modelo se puede enriquecer aún más con las nuevas tendencias en los escenarios laborales.

Vallejo (2015), sostiene que la gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de

cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando a la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) 2013, 15% de la población mundial padece algún tipo de discapacidad, lo que 33 en cifras es aproximadamente mil millones de personas, de las cuales un 80% se encuentra en edad para trabajar, y las tasas de este grupo van en aumento a causa del envejecimiento y enfermedades crónicas. De la nueva clasificación de discapacidades, se deriva que una persona puede poseer una deficiencia, sin que esta incurra en discapacidad o en minusvalía, en tanto el entorno social no obstaculice su desarrollo personal. Es decir, la deficiencia se refiere a la biología, la discapacidad a la restricción en la actividad y la minusvalía a la situación de desventaja. (Organización Mundial de la Salud, 2015); Es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha comprometido a promover la justicia social y lograr que estas personas accedan a un trabajo decente, en igualdad de oportunidades para reinserirse profesionalmente. (2013) El Ecuador ha sido uno de los primeros países en Latinoamérica que promueve la inclusión de los discapacitados a través de varios programas enfocados en: salud; educación; capacitación y empleabilidad. Para ello el gobierno ecuatoriano ha considerado establecer en sus políticas públicas objetivos y estrategias que permitan favorecer la inclusión de los mismos. En el objetivo dos del Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir (PNBV), se plantea la necesidad de “auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad”. Siendo que el Ecuador se encuentra en una época de cambios, en la cual la prioridad es lograr la equidad en igualdad de derechos y oportunidades de empleabilidad para todas y todos los ecuatorianos, con especial atención a aquellos grupos vulnerables que fueron excluidos por diferentes razones sociales, raciales o territoriales, a cuyos grupos, pertenecen las personas con discapacidad. Al tener talento humano con discapacidad es importante tener en

cuenta porque existiría el reconocimiento y sobre todo la inclusión de este grupo social, permitiendo extender sus potencialidades y ser actores del desarrollo de acuerdo a lo que manifiesta la teoría de desarrollo humano de Amartya Sen.

En el Perú, la posición de las personas con discapacidad para la inserción laboral, citado por el Movimiento de los Trabajadores Excluidos MTPE (2012), menciona que se realizó y publicó la encuesta “Prospectiva de demanda de personas con discapacidad”, en adelante ENCARTE, que fue aplicada a la muestra de empresas de “La Encuesta Nacional de Variación Mensual del empleo” (ENVME) en junio del 2012. El ENCARTE brinda información acerca de las empresas que contratan o no personas con discapacidad y la posibilidad de las que no contratan, de hacerlo en un futuro próximo. Los resultados obtenidos de 7 mil 123 empresas encuestadas a nivel nacional en el año 2012, señalan que un 14,8% de las empresas si contratan personas con discapacidad y el 13,5% no contratan, pero si contratarían en un futuro próximo; mientras que el 71,7% no contratan ni contratarían personas con discapacidad. Esto evidencia que son pocas las empresas que incorporarían personal con discapacidad o que están dispuestas a hacerlo por razones sociales, productividad y otros. Una de las principales razones de contratación a personas con discapacidad por las empresas, es la responsabilidad social (42%), productividad (17%) y razones económicas (4%). Mientras que, entre las primordiales razones de no contratación de las personas que sufren alguna discapacidad nos enfrentamos: por lo costosa que es la adecuación de las instalaciones de las empresas a la discapacidad de estas personas; el lugar ofertado no se acomoda para personas con alguna discapacidad; pese a las convocatorias, las personas discapacitadas no se presentan o según los empleadores no cumplen con el perfil adecuado al puesto de trabajo.

Según Machiarena (2012), en Uruguay, sobre el problema de la inclusión de personas con discapacidad nos señala que, en un Estado democrático y garante debe tener como pilares básicos valores fundamentales como lo son la igualdad, la solidaridad, la equidad y la inclusión social. En su campo de acción, el Estado debería considerar como uno de sus objetivos esenciales garantizar que todas las personas tengan las mismas posibilidades y los recursos necesarios para poder

desarrollar sus potencialidades y participar plenamente en todos los ámbitos de la vida. Esto implica reconocer las diferencias y demandas de todos los miembros de la sociedad, eliminando cualquier clase de barreras y prejuicios que condenen a la exclusión a los grupos más vulnerables. Entre esos grupos, uno de los que supone una mayor problemática social es el integrado por aquellas personas que padecen algún grado de deficiencia, discapacidad o diversidad funcional. Concretamente, en lo que refiere a las dificultades que experimentan para lograr acceder al mercado laboral. Aún más considerando que, para estas personas, la importancia de poder ingresar al mundo del trabajo es muchísimo mayor que para el resto de la población, pues en su caso el empleo es una vía privilegiada de participación social". Además manifiesta que, es necesaria la implementación de políticas de inclusión social, con el cometido de asegurar la justa equidad de oportunidades para todas las personas, atendiendo sus necesidades y capacidades especiales.

La ley N°18651 (Ley de Protección Integral de Personas con discapacidad), establece tres formas de favorecer el ingreso al mercado laboral de discapacitados. La primera de ellas tiene que ver con el ámbito público, determinando una cuota de un 4% de personas con discapacidad para llenar las vacantes de empleos públicos. Disposición que no se está implementando, La propia ley dictamina sanciones para directores de entes públicos, ministerios, etcétera, que no respeten esa cuota del 4%, pero el cumplimiento cabal de esa norma también brilla por su ausencia. La segunda forma es la que tiene que ver con el ámbito de la actividad privada, estableciéndose que las empresas que contraten a discapacitados van a ser beneficiadas con descuentos en los aportes patronales. Medida provechosa para ambas partes, pero cuyas mayores falencias surgen de la descoordinación que suele darse entre la CNHD (Comisión Nacional Honoraria del Discapacitado), en donde tiene que existir una bolsa de trabajo de discapacitados que buscan trabajo, y la Dirección Nacional de Empleo que es donde se registran los empleadores para tomar a estas personas. La tercera forma de inclusión laboral que menciona la ley refiere a los emprendimientos de quienes quieren establecerse como autónomos, a los que se les dará prioridad. Dentro de esta clasificación sería muy positivo poner énfasis en el empleo

protegido, el cual se desempeñaría en Centros Especiales de empleo, tales como los que existen en países desarrollados y que han sido concebidos con el objetivo de favorecer la inclusión de este tipo de trabajadores. Las disposiciones legales están, pero es mucho lo que resta por hacerse.

Alles (2010) refirió, que la problemática parte de la administración del empleo en el Perú, de la fuerza laboral con enfoque en las personas con habilidades diferentes en las empresas privadas, los métodos de gestión que se maneja actualmente, enfatizando el estudio en la normativa legal, inserción, principios y valores institucionales enfocados a este tipo de personas, determinando posibles falencias en sus procesos y prácticas, y con ello proponer un mejoramiento en cómo se está llevando la gestión dentro de nuestra empresa, orientado a las personas con habilidades diferentes estableciendo una mejor perspectiva más adecuada y sostenible; ya que la mayoría de las empresas privadas recurren a la contratación de personal con discapacidad para solventar sus necesidades dentro de su organismo y cumplir con la normativa legal, por tanto: ¿Es apropiado el manejo de la gestión del talento humano utilizado por la empresa privada para las personas con habilidades diferentes? .

En la empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, en mi opinión, es que estas personas se enfrentan a diversas barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación en la sociedad, uno de los principales problemas que encontramos es el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, quienes se encuentran inactivas en el mercado laboral, debido a razones políticas, sociales y psicológicas, ya que la sociedad es la principal causante de discriminación hacia estas personas vulnerando sus derechos fundamentales, siendo las cortantes a las oportunidades de superación que estas personas con discapacidad se merecen. Hay que añadir, que a pesar de que las normas existen, no son aplicadas a favor de estas por el simple hecho de que la sociedad tiene una mentalidad errónea al pensar que no mostrarán un buen rendimiento en un puesto de trabajo. Pese a ello, existen personas con discapacidad, que velan por sí mismos y son un ejemplo para la sociedad ya que estas vienen demostrando su desenvolvimiento para no ser tratados como un objeto sino más bien como un ejemplo sin poner pretextos a la vida y a sus ganas de superación.

## 1.2 Trabajos previos

### Internacional

Gonzales (2017), en su tesis para optar por el grado de magister titulada “Inclusión laboral de personas con discapacidad, gestión de talento humano en la empresa C&S Serpriv Cía. Ltda. Ecuador”. (Universidad Católica del Ecuador), Concluyó que la Disertación se encuentra orientada a realizar un análisis de la práctica de inclusión laboral empleada en la Empresa C&S Serpriv. Cía. Ltda. Dicha práctica emerge desde una disposición legal en las reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006. Parte de esta norma punitiva, las empresas privadas a partir de veinticinco empleados están obligadas a contratar por lo menos una persona con discapacidad, en labores permanentes, adecuadas a sus capacidades. (1) C&S Serpriv, Cía. Ltda. Como una empresa socialmente responsable al cumplir este requisito legal, necesita de un Instrumento que le permita llevar una inclusión laboral eficiente, a través de la elaboración sistemática de un formato de Perfil de Puestos que puedan contener las funciones adecuadas de acuerdo a la discapacidad de cada trabajador. Se brinda un soporte técnico a la Empresa, basado en la disposición legal del Código de trabajo referente a las obligaciones del empleador, determina de forma mandataria que las empresas e instituciones, públicas o privadas, deben efectuar las adaptaciones necesaria en los puestos de trabajo con la finalidad de facilitar la inclusión laboral personas con discapacidad al, toda adaptación al puesto de trabajo debe realizarse bajo las disposiciones que entrega la Ley de Discapacidades y en especial las normas INEN sobre accesibilidad al medio físico, , acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país (2) Para el desarrollo del análisis y elaboración del perfil de puestos, el enfoque empresarial y el enfoque desde las Personas con Discapacidad determinan el cumplimiento de los objetivos de la Disertación. Las Compañías en su trabajo de cumplir con un mandato legal carecen de medios apropiados y de la información y sensibilización del personal de la empresa, que puedan brindar soporte a la práctica de inclusión laboral.



Lidón (2013), en la tesis titulada “Derechos humanos, discapacidad y toma de conciencia: artículo 8 de la Convención referente los Derechos de las Personas con Discapacidad, un acceso previo por recorrer” para obtener el grado de doctorado de la Universidad de Valencia, concluyo que los derechos humanos respecto a las 7 personas con discapacidad se ha ido desarrollando a través del proceso y trayendo consigo un sinfín de igualdades para las personas con discapacidad; haciendo que sean valorados como tal; sin impedimentos, aún se aprecia un poco desconocimiento sobre estos temas. Unos de los puntos que también tomo en cuenta fue el derecho laboral que tienen las personas con discapacidad, haciendo mención a que se debe valorar y respetar según se establece su normativa; además señala que a su país le falta poder integrar en su totalidad a este grupo de personas a la sociedad.

Corral (2017), en su estudio de investigación “Modelo de Gestión del Talento Humano para personas con capacidades especiales en la Banca Privada del Distrito Metropolitano de Quito” concluyo que las personas con capacidades especiales, pertenecen a una congregación vulnerable de la sociedad, estas personas, a lo largo de los años han tomado el desafío de buscar un equilibrio en el ámbito laboral, muchas veces siendo víctimas de exclusión , actualmente se dejan de lado las fortalezas, cualidades, conocimientos y destrezas que poseen. Dentro de los derechos humanos se menciona que todos los miembros de la entidad tienen los mismos derechos, que incluyen los civiles, culturales, económicos, políticos, sociales; y que las personas con discapacidad pueden gozar, sin exclusión alguna de todos ellos. La presente investigación tiene como proposito conocer los sistemas de gestión del talento humano utilizado por la banca privada con las personas de capacidades especiales, evaluando su aplicación actual, y determinando las falencias o aciertos de sus procesos.

### **Nacional**

Según Rispa (2012), “El rol de la Gestión Humana en la inclusión laboral de PCD; Se debe diseñar un programa de comunicación adecuado para transmitir a toda la organización sobre los avances de este cambio cultural y además realizar charlas de sensibilización con todo el personal (llevado a cabo por los

embajadores) para explicar en qué consiste la discapacidad, recomendaciones básicas de interacción con PCD (normas de etiqueta), alcances de la Ley que involucran a la organización y al trabajador, y los beneficios de trabajar en una organización inclusiva.

Con todas estas recomendaciones GH podrá garantizar que la organización dé un giro importante hacia la inclusión laboral de PCD, evitar la rotación de personal (con y sin discapacidad), afianzar la cultura de la organización y por supuesto en el logro de sus objetivos.

Para Quiñones y Rodríguez (2014) en su artículo titulado: La inclusión laboral de las personas con discapacidad, Pontificia Universidad Católica del Perú, Foro Jurídico, Perú, realizan una investigación descriptiva, basando su análisis en la legislación peruana y estadística relacionada con la discapacidad y el empleo, sobre todo en las principales disposiciones y medidas contenidas en la Ley N° 29973 y su reglamento, para luego identificar a las entidades públicas con funciones y responsabilidades vitales en materia de inclusión social de la persona con discapacidad, con particular relevancia en su inclusión laboral. Así, concluyen que el marco normativo nacional e internacional sustantivo, así como el marco institucional que regula a las principales entidades públicas competentes en esta materia, nos ofrecen un escenario propicio para que la política pública incida sobre una realidad desfavorable e inequitativa para un importante grupo de ciudadanos.

Así Aguilar (2016), en su artículo titulado: Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Propone un Modelo de Gestión de Talento para la Inclusión y Desarrollo de las Personas con Discapacidad, que permita desarrollar y potencializar su talento dentro de ámbitos organizacionales. Internamente en nuestra investigación encontramos que las Personas con Discapacidad (PCD) tienen características específicas tales como un baja calidad pedagógica, limitado acceso y conocimiento de las leyes que los favorecen, y limitantes como la discriminación y subestimación que dificultan su proceso de incorporación en las organizaciones. Adicionalmente, en nuestro país se están dando normas

laborales que buscan la inclusión de las personas con discapacidad en entidades tanto públicas como privadas. Ante este argumento las organizaciones buscan cumplir con las cuotas establecidas por el marco reglamentado sin observar el área de oportunidad que tienen al poder gestionar y potenciar el talento de carácter adecuado de las PCD internamente de cada organización. En refutación a esta realidad, se presenta el siguiente modelo, como una iniciativa que busca integrar y desarrollar a las PCD dentro de la organización. Los resultados obtenidos posteriormente a la aplicación del modelo hasta donde fue posible su implementación, nos demuestra que existe una interesante oportunidad para generar una percusión tanto en las personas con discapacidad como en las organizaciones por medio de la mejora en su cultura y liderazgo, además de ser un campo en el cual se puede originar grandes cambios dentro de las instituciones al volverlas más sensibles e inclusivas. A la luz de las presentes conclusiones dejamos abierta la posibilidad de ir ampliando las investigaciones sobre el talento y PCD en nuestro medio ya que este documento es uno de los primeros en su especie.

### **Local**

López (2014), con el título “Consecuencias jurídicas que genera la discriminación laboral en las personas con habilidades diferentes en las instituciones públicas de la ciudad de Tarapoto, año 2013”,(Universidad Cesar Vallejo –Tarapoto), donde concluye que: (1) “De la presente investigación se concluye que los efectos jurídicos que genera la discriminación laboral hacia las personas con habilidades diferentes generan un menoscabo hacia la dignidad y los derechos de la persona”. (2) De la investigación efectuada se señala que los casos de vulneración de derechos laborales hacia las personas con habilidades diferentes se hacen evidente cuando estos últimos realizan labores no acordes a su función esto es no respeto a su perfil profesional, así como el mal trato por parte de sus compañeros de trabajo y jefe inmediato a consecuencia de presentar una discapacidad física. (3) De la investigación efectuada se concluye que tanto en la entrevista (dirigida a trabajadores y a magistrados del Juzgado Civil y Mixto del distrito de Tarapoto), se evidenció actos que vulneran los derechos de las personas con habilidades diferentes; siendo el no respeto al perfil profesional del

trabajador al realizar trabajos ajenos no adecuados a su perfil, así como un trato diferenciado por parte de sus compañeros y jefes inmediatos. (4) De la investigación se concluye que la labor que realiza la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo-San Martín, debería ser permanente y dar cumplimiento a lo estipulado por la norma correspondiente.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

Jericó (2011) define la Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables. Al encontrar trabajadores que no están satisfechos con el empleo actual, y además del empleo están insatisfechos con la remuneración, con el ambiente laboral que se tiene en un momento determinado, se ha convertido en una preocupación para muchos Gerentes, teniendo en consideración los cambios que ocurren en las fuerzas de trabajos, estos problemas se evidenciarán más con el paso del tiempo. Es justo decir que, la gestión del talento humano se puede entender como una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de estos y de las organizaciones.

En las organizaciones las personas se encargan de diseñar, producir un bien o un servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar recursos, de establecer objetivos y metas en la organización; sin gente eficiente es imposible que la organización logre los objetivos, situación olvidada muchas veces por la dirección.

Cabe señalar también que existen organizaciones que piensan que las personas pueden ser tratadas como recursos productivos o instrumentos de las organizaciones, siendo denominadas recursos humanos; la antigua administración de recursos humanos dio lugar al nuevo enfoque gestión del talento humano. Actualmente, las personas han pasado a ser consideradas, por sus esfuerzos y actividades, como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, destreza, aspiraciones y percepciones singulares, como nuevos

socios de las organizaciones, constituyéndose en el capital intelectual de la organización y en un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional.

Es aquí en el que la Gestión de Talento Humano se vuelve clave para incidir en el personal y corregir el orden, el rendimiento y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los resultados de la institución. La gestión del talento humano depende, entre otros, de varios aspectos como son:

La civilización de la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de estos escenarios la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, siendo lo básico la forma como se trata a las personas, sea como socios o como recursos. La gestión del talento humano debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo. Las personas deben ser concebidas como el activo más significativo en las organizaciones, de tal manera, La gestión del talento humano conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia. Es compromiso de la organización, y no solamente del área de gestión humana, gestionar el talento que posee, llegando, no sólo a los niveles de mando o los directivos, sino alcanzando los niveles inferiores de la organización. La gestión del talento implica la persuasión, desarrollo, retención, superación y transmisión del talento tanto directivo y operativo en el nivel tecnocrático, como en el intermedio, de staff de apoyo y operativo.

Se puede concluir entonces que la Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Eslava (2004) afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Chiavenato (2009) señala que la gestión de talento humano “es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño” (p. 47). Asimismo sostuvo que en las organizaciones son las personas que hacen alcanzar los objetivos y cumplir la misión; las organizaciones constituyen el medio para que las personas alcancen objetivos personales, muchos de los objetivos individuales jamás podrían conseguirse mediante el esfuerzo personal aislado. Las organizaciones utilizan la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas. Sin organizaciones ni personas no habría gestión del talento humano (p. 4).

Finalmente refirió diferencias sobre el tratamiento del personal como recursos y como socio: (a) como recursos caracterizados por empleados aislados en los cargos, horario rígidos, atención por las normas y reglas, subordinación y dependencia del jefe, fidelidad a la organización, énfasis en la especialización, ejecutoras de tareas, énfasis en las destrezas manuales; y (b) como socio caracterizados por colaboradores agrupados en equipos, metas negociadas y compartidas, preocupación por los resultados, atención y satisfacción del cliente, vinculación a la misión y a la visión, interdependencia entre colegas y equipo, participación y compromiso, énfasis en la ética y la responsabilidad, énfasis en el conocimiento, inteligencia y talento (pp. 5-6).

Vásquez (2008) sostiene que es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa.

Hoy en día se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de

sus estados financieros su capital intelectual. En este sentido se plantea que la gestión del conocimiento incrementa la capacidad de respuesta y la innovación, a través de una combinación sinérgica de datos y capacidades de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los seres humanos.

Se denomina capital humano al valor económico potencial de la mayor capacidad productiva de un individuo o del conjunto de la población activa de un país, que es fruto de unos mayores conocimientos adquiridos en la escuela, la universidad o por experiencia (Juárez, 2009). Se puede mencionar que son diversas características que inciden en el rendimiento de los individuos y que explican por tanto, sus desacuerdos de intereses o sueldos; las organizaciones de este nuevo siglo deben ser procesos humanos dentro de un contexto de mercados y estrategias.

Lledó (2011) sostiene que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos.

Se adoptan modelos de “gestión del talento humano”, para enfatizar el cambio de paradigmas en la concepción del trabajador en las organizaciones, vistos como personas que poseen talentos y pueden desarrollarlos y ser aprovechados para el beneficio de la empresa; también se empieza a usar el término “gestión del capital intelectual” y “gestión del conocimiento”. Sea el término que se adopte, está claro que la mayor responsabilidad de los administradores de hoy en día, es conseguir que el conocimiento sea útil y beneficie a la producción, sin descuidar el bienestar del talento humano.

Hablar del talento humano no significa tomar postura a favor únicamente del personal. La gestión humana implica gestionar con responsabilidad, e imparcialidad cada uno de los grupos participantes en el ámbito de la producción o el servicio ofrecido a través de las distintas organizaciones, por lo cual el gestor

humano debe cumplir una función de arbitraje, procurando el equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos personales con los objetivos organizacionales.

Gonzales (2006) refirió que las organizaciones o entidades reconocen que el talento humano es el factor más importante para que se obtenga resultados ya que este talento genera valor agregado a la organización y que se manifiesta en que se obtenga una ventaja competitiva; no obstante, el lograr resultados depende de la elección de un modelo de gestión; el modelo de la gestión del talento humano basado en sus competencias conduce a conseguir estas metas, no solo para la organización sino también para el personal que siente que es considerado y motivado.

Sanabria (2015) refirió que existe aspectos de trascendencia o estratégicos en la institución, uno de los más importantes es del capital humano, por ello la gestión de este capital humano debe enfocarse a lograr su máxima productividad pero considerándolo como miembro o socio de la entidad; asimismo enfocarse a políticas que direccionen al desempeño laboran alineados a los objetivos organizacionales; y por ultimo debe enfocarse también a conservar un equilibrio en los intereses del personal, que incluya las recompensas, la motivación para laborar y comprometerse con la organización y un nivel de seguridad que se le pueda ofrecer para su retención en la organización.

Chiavenato (2009, pp. 7-8) indicó que los componentes o procesos de la gestión del talento humano son los siguientes: a) Admisión de personal, procesos de provisión o suministro de personas, incluye el reclutamiento y selección de personas. b) Aplicación de personal, procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. c) Compensación de personal, procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales. d) Desarrollo de personal, procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración. e) Mantenimiento de personal, procesos utilizados para crear



condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas, incluye, administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de las relaciones sindicales. f) Evaluación de personal, procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales.

La importancia de la gestión de los recursos humanos radica en que actualmente la empresa debe dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad en general y del mundo laboral en particular entre los que destacan: Sin duda, uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son las personas. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas, se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión de talento humano, quién, a través de diversas prácticas, trata de adquirir, retener y/o desarrollar dichos recursos.

Desde esta perspectiva, surge el enfoque de dirección estratégica de gestión humana como una disciplina encargada de estudiar todo lo relativo al talento humano, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad sostenible.

El Talento Humano se le considera la clave del éxito de una empresa y, su gestión hace parte de la esencia de la gerencia empresarial. Con una asertiva gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo.

Así mismo Mogollón (2008) define que la Gestión del Talento Humano es un área interdisciplinaria integrada por un sinnúmero de dinámicas que la nutren y enriquecen en favor de la Organización; así como se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, también se habla de tecnología del aprendizaje, de alimentación, de servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos y de la organización, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y gastos sociales, mercado, ocio, incentivos, accidentes,

disciplina y actitudes, interpretación de las normas laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas y registros/certificación, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoría y un sinnúmero de asuntos diversos.

El área de Gestión Humana se ha convertido en muchas organizaciones en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral.

Son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional.

Para Chiavenato (2002); el objetivo general de la gestión del talento humano es la correcta integración de la estrategia, la estructura, los sistemas de trabajo y las personas, con el propósito de obtener de las personas el despliegue de todas sus habilidades y capacidades y adquirir la eficiencia y la competitividad organizacional. En síntesis se debe lograr un máximo rendimiento en un buen clima de trabajo. a) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión. b) Proporcionar competitividad a la organización. c) Contribuir a la organización empleados bien entrenados y motivados. d) Otorgar la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo. e) Desarrollar y conservar la calidad de vida en el trabajo. f) Gestionar el cambio. g) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Existen además cuatro objetivos explícitos fundamentales a alcanzar mediante la gestión eficiente del talento humano:

- Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de amplificar o adquirir las competencias necesarias por la organización.
- Retener al personal deseable.
- Motivar a los empleados para que éstos adquieran una contrariedad con la organización y se impliquen en ella.

- Ayudar a los empleados a progresar, desarrollarse y ascender dentro de la organización.

Es así como el reto del área de Gestión del Talento Humano es cada vez mayor, puesto que el desarrollo de la estrategia de responsabilidad de una empresa va más allá de cumplir con el compromiso legal y voluntario adquirido con los trabajadores, ya que son los mismos empleados quienes hacen posible cumplir los compromisos con los demás grupos de interés.

Además de continuar con su rol activo de potenciar y maximizar el valor que el talento humano le entrega a la organización, atrayendo a los mejores, administrando la relación laboral, desarrollando las habilidades y las competencias de los trabajadores, gestionando los temas de seguridad, bienestar, cultura y clima, Gestión Humana se convierte en el área que permite llevar a la realidad las iniciativas de responsabilidad social de la empresas.

Las anteriores acotaciones nos demuestran el rol protagónico de las áreas de Gestión del Talento Humano en la implementación de la estrategia y el logro de los objetivos propuestos por una empresa, dentro de estos, las acciones estratégicas orientadas a la retención de sus mejores empleados en cualquiera de los campos de actividades económicas.

Las empresas se han convencido que la retención estratégica de los empleados, requiere de su atención prioritaria así como lo es su mercadotecnia y sus ventas, siendo este uno de los objetivos más trascendentales en la nueva era de la Gestión del Talento Humano.

Para Neef (2007), el desarrollo a escala humana hace alusión al desarrollo con las siguientes características: a) Actitud activa, ante los problemas y las situaciones, capacidad para tomar iniciativas y no actuar siempre reactivamente. Estas cualidades se denominan capacidad de emprender. b) Capacidad para aprender eficazmente a lo largo de toda la vida. Aprender no es asimilar conceptos o ideas, sino competencias, capacidades, facultades. El talento está siempre deseoso de aprender. c) Capacidad para crear, crear es producir intencionadamente novedades eficaces. d) Capacidad de evaluar, tanto en el

plano individual como en el social. Debe tener las virtudes de la acción, de la realización y del cumplimiento.

Las nuevas tendencias en la gestión del talento han provocado cambios en los objetivos y funciones del área de Recursos Humanos. El área de recursos humanos es probablemente una de las que más ha evolucionado a lo largo de los últimos años. Así, dejó de cumplir labores meramente administrativas para convertirse en un nexo fundamental entre la dirección de una empresa y los demás departamentos. Nos referimos al concepto de Gestión del Talento, el cual revaloriza el papel del factor humano en la empresa como un gestor de su éxito. Una de las principales responsabilidades del área de Recursos Humanos es administrar el talento de forma que los objetivos de la empresa sean cumplidos. Para ello, necesita desempeñar cinco funciones básicas: a) Reclutamiento: El proceso de reclutamiento es de suma importancia. Para obtener los mejores resultados, el área de recursos humanos debe determinar las competencias necesarias para el éxito del negocio y contratar a las personas que posean o puedan desarrollar dichas habilidades. b) Formación: Si a través del reclutamiento las empresas logran obtener los diamantes en bruto que necesitan para asegurar el cumplimiento de sus objetivos, es a través de la formación que dichos diamantes son pulidos. Para que un negocio logre crecer necesita que sus colaboradores desarrollen las competencias necesarias para lograr un óptimo rendimiento. c) Desarrollo profesional: A través de esta función se establecen líneas de carreras importantes para permitir el desarrollo profesional de los colaboradores. Esto es esencial para generar mayor compromiso y fidelidad por parte de los trabajadores. d) Evaluación del desempeño: Una de las principales funciones del área de Recursos Humanos es realizar evaluaciones de desempeño que permitan identificar las competencias que necesitan mayor desarrollo. Esta herramienta además beneficia a los colaboradores, pues a través de ella pueden recibir la retroalimentación necesaria para crecer profesionalmente. e) Modos de Compensación: Existe una nueva visión sobre cómo retribuir a un colaborador por su trabajo en la empresa. Las nuevas tendencias contemplan la implementación de una variante porcentual a modo de retribución por los logros y objetivos

cumplidos. De esta forma, se busca incentivar al colaborador a desempeñar una mejor labor.

Según Fernández (2014), sobre la Gestión Humana – Satisfacción Laboral - Retención del Personal: Los modelos de gestión del talento humano incluyen y se responsabilizan por la dimensión humana en la organización, se trata de contratar personas idóneas para los cargos correspondientes, capacitarlos y proporcionar las herramientas básicas para un buen entorno laboral y que mantengan al personal motivado pero ¿a qué hace referencia tener un buen entorno laboral?

La respuesta no es sencilla, porque abarca cosas tan mínimas y sencillas como saludar todos los días con una buena sonrisa a todos los empleados, hasta algo un poco más complejo que es saber cómo se sienten los empleados en la organización, qué piensan de ella, si les gustaría seguir en ella, cambiarle algo, mejorar en algún aspecto. Todos estos interrogantes afloran si en algún momento nos cuestionamos acerca de cómo mejorar la calidad no sólo productiva de nuestra compañía sino también la calidad humana.

En un ambiente agradable, todos nos sentimos contentos y nos gustaría que permaneciese asimismo por mucho tiempo como cuando vamos a la playa y nos tiramos en la arena para escuchar las olas y ver caer el sol, es como deberíamos forjar que se sienta el capital humano de nuestra organización, y esté es el reto, hacer que el trabajo no sea una obligación sino una admiración, que al realizarlo se sienta que se aporta parte importante para el crecimiento de la empresa y la persona misma.

Taylor (1911) concluyo, las disciplinas que sustentan la gestión humana con una perspectiva humanista a defensa de los trabajadores con “la propuesta de elevar la productividad mediante mayor eficiencia en la producción a cambio de un mejor pago para los trabajadores”, y posteriormente con “la creación de la armonía y la cooperación de grupos” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012), constituyen los principios de la teoría humanista que progresivamente se va integrando a las industrias de la época. Entre los años 1927 a 1936, surge la teoría de las relaciones humanas con énfasis en el estudio de las personas, la dinámica interna y las relaciones Gestión del Talento Humano y nuevos

escenarios laborales 22 interpersonales al interior de las organizaciones. En consecuencia, surge el estudio del comportamiento organizacional (Alles, 2007) (Schein, 1987). A partir de 1960, se inician estudios de psicología sobre la conducta del ser humano y la percepción. Se empieza a abordar aspectos relacionados con las personas al interior de las industrias. Este nuevo escenario y las nuevas demandas obligan a las empresas a reorganizarse y cuestionar su modelo centralizado y burocrático. Años después se desarrolla la teoría sistémica con un enfoque holístico y multidisciplinar y la teoría de las contingencias. Todos estos aportes de las ciencias psicológicas influyen en la teoría administrativa. Surge la teoría psicológica social (1950 a 1960) y estudios sobre la motivación, con autores representativos: Maslow Abraham (1954); Mac Gregory Douglas (1960) y Mac Clelland (1961), quienes se enfocan en los factores motivacionales de los trabajadores que subyacen a su rol y desempeño laboral (Robbins & Judge, 2013).

Según Chiavenato (1996), los procesos de la gestión humana: admisión y organización: La gestión humana indudablemente es un arte que debe ser bien implementado en la organización para obtener los resultados deseados. Para ello esta área de soporte organizacional se sirve de diferentes procesos que se preocupan de la armonía del sistema.

Chiavenato (1999), en su obra *Gestión del Talento Humano*; menciona que administración del recurso humano se basa en el cumplimiento de las prácticas y políticas necesarias para administrar el trabajo de las personas; sin embargo, para lograr tal administración, o en una concepción más actualizada y holística gestión de talento humano, es necesario considerar diferentes procesos, que aseguren que las partes medulares no sean descuidadas.

Entre los múltiples procesos y actividades atribuidas al área de talento humano, encontramos: selección de personal; diseño de cargos; capacitación y desarrollo; retención de personal; evaluación del desempeño; higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo; procesos de control y auditoria, entre los principales.

Si bien, usualmente talento humano funciona como un departamento, su función es de staff; es decir, de soporte organizacional. Pues a través de la labor de la misma, se provee la empresa de recursos idóneos, competitivos, conformes y comprometidos con su trabajo. Es por ello que cada una de las acciones se realiza en función de las necesidades organizacionales, de manera que se funcione como un todo.

El Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica (Imepe) 2009, concluye que la planificación del talento humano en clave de inclusión laboral de personas con discapacidad exige de las organizaciones, en primer término, la decisión de contratarlas. Esta decisión puede constituir una de las primeras barreras por superar si, como se plantea en Directrices para la contratación de personas con discapacidad, del Instituto Municipal de Empleo y Promoción Económica (Imepe) “Ayuntamiento de Alcorcón, Madrid, España”, no se reconoce con naturalidad la diversa composición social de las organizaciones, expresada en los sexos, las razas, las religiones y las diferentes edades de los trabajadores. Por ello, para que deje de ser una barrera, esta decisión debe planificarse estratégicamente, es decir, debe comprometer a los directivos “con plena conciencia de lo que se persigue (cumplimiento legal, compromiso social, reputación corporativa mejora del clima interno, beneficios económicos o fiscales, etc.) y a los diversos niveles de la organización”.

Ahora bien, como se trata de una decisión que debe planificarse, es preciso que se aborde el conocimiento de planificación del talento humano, referido a una de las prácticas del área de gestión humana de una empresa. Esta planificación se entiende como “el proceso mediante el cual la organización establece las necesidades de personal a corto, mediano y largo plazo, teniendo en cuenta variables económicas, políticas, legales, sociales y culturales en el ámbito externo, y los recursos y capacidades en el ámbito interno” (F. Restrepo [experto en planificación del talento humano], Entrevista, 2013). Además, hace correlación a la manera como aquella área puede contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales y, al mismo tiempo, favorecer e incentivar la consecución de los objetivos individuales de los empleados. Así, la empresa desarrolla, de acuerdo con Chiavenato (2011), un proceso de decisión sobre los recursos humanos

indispensables para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.

En la ley Orgánica del servicio Público (2012), en el capítulo II, el subsistema de planificación del talento humano, en el art. 60 trata; de la supresión de puestos.- para la supresión de puestos no se consideran los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Algo importante que conlleva esta ley, es la no supresión de puestos ocupados por personas con discapacidad lo cual es una ayuda para los mismos, al igual que con la investigación ya que por ende se contara con personas discapacidad laborando en este entorno.

En el Capítulo IV; del subsistema de selección de personal, en el art. 63; del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria. No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Nuevamente se encuentra el tema de la inclusión de las personas con discapacidad el cual lo abarcamos anteriormente en la normativa antes descrita, lo relevante de este aspecto es el termino desempeño laboral de estas personas, con el avance de esta indagación lo que se pretende es mejorar este factor que vendría siendo la variable dependiente del tema de estudio, si una persona con discapacidad está ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles requeridos. En el Art. 65; Del ingreso a un puesto público.- El ingreso a un puesto público será



efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas - 16 - con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio de Relaciones Laborales implementará normas para facilitar su actividad laboral. Esta ley es de vital importancia conocerla por el tema a indagar, se establece normativas legales las cuales se deben aplicar en el ámbito público al que está dirigido la investigación propuesta, se manifiesta varias formas que van destinadas al mejoramiento de las Personas con Discapacidad en sus respectivos cargos, es trascendental el nivel de importancia que se otorga a la adecuación de las infraestructuras de las entidades del país, para facilitar el acceso y/o ingreso de las Personas con Discapacidad a sus lugares de trabajo.

De acuerdo al Reglamento General a Ley Orgánica del Servicio Público (2012), en el título iii; de la administración del talento humano de las y los servidores públicos, capítulo único; de los organismos de administración del talento humano y remuneración, en el art. 118.- atribuciones y responsabilidades adicionales de las Utah.- las Utah a más de las atribuciones y responsabilidades establecidas en el artículo 52 de la LOSEP, tendrán las siguientes; en el literal d), establece Administrar e implementar las estrategias de atención, a las y los usuarios internos y externos, especialmente para aquellas personas con discapacidad.

El capítulo v, del subsistema de reclutamiento y selección de personal; en el literal e, de Inserción y equidad.-Contempla acciones afirmativas para precautelar la equidad de género, la inserción y el acceso de las personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, de las comunidades, pueblos y nacionalidades y de migrantes ecuatorianos en el exterior que hayan prestado servicios con anterioridad en el servicio público, a un puesto público.

En este reglamento, se observa que existen varios ítems, con los cuales se cuenta para tener un respaldo de lograr esta investigación propuesta, ya que se establece maneras con las cuales se debe relacionar diferentes situaciones que se pueda presentar, con referencia a las personas con discapacidad que laboran en este ámbito, entre una de ellas la adecuada inserción laboral de las personas con Discapacidad en el ámbito público y privado, el motivo principal que se pretende solucionar mediante esta investigación y/o con su respectiva propuesta.

Según el Código Laboral (2012), en el TÍTULO VI (RÉGIMEN DE DESARROLLO), en el capítulo Sexto Trabajo y producción, Sección tercera Formas de trabajo y su retribución en el Artículo 330 se establece que: “Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”. Como se había presentado anteriormente en la normativa del país, lo de inserción laboral es un tema que es abarcado por toda normativa vigente sin ser este código la excepción, lo significativo es que la remuneración de estas personas no debe ser diferente, sino igual que el resto de empleados dependiendo obviamente del puesto que ocupe.

En el literal 33 del mismo código, expresa que: “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Desde este artículo se menciona que nace nuestro problema de investigación, ya que toda institución pública y/o privada debe acatar esta normativa, lo cual la indagación que se presenta es sumamente notable y sustentable mediante la acotación que nos hace este ítem, toda institución debe contar con personas con discapacidad por lo tanto deben gestionar de una manera correcta su proceso de talento humano que es lo que se pretende corregir. En el Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador en el literal 35 expresa lo siguiente: “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país”. Las DISPOSICIONES TRANSITORIAS en la sección DECIMA-A, establece: “Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia”. Este elemento de adecuaciones en los puestos de trabajo hace que sea un factor clave para el proceso de contratación de estas personas, la referencia es que por cada discapacidad tengamos la idea de cómo accede y se moviliza en su área de labor. En este ámbito del código laboral, se cuenta con parámetros legales los cuales establecen un cierto número de personas con discapacidad laborando en todas las empresas, ya sean públicas o privadas, lo importante a recalcar es que establece lineamientos por los cuales se verifica la viabilidad de la investigación, ya que todas las empresas deben contar con personas de estas condiciones.

Según Cortez (2017), La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión del talento humano señala: Según la Primera Encuesta Nacional Especializada sobre Discapacidad, el 5.2% de la población en el Perú presenta algún tipo de discapacidad (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2014, p. 9). Sin embargo, más allá del número, las personas con discapacidad (PCD) conforman uno de los grupos sociales que mayores dificultades enfrenta para acceder a un empleo adecuado. Prueba de

ello es que únicamente el 45.9% de las personas de 14 años y más de edad con alguna discapacidad forman parte de la Población Económicamente Activa (INEI, 2015) y solo el 22.8% de las PCD ocupadas de 14 y más años son trabajadores dependientes, 40% de las cuales percibe ingresos menores a la Remuneración Mínima Vital y 73,2% labora en puestos que no fueron adecuados a sus necesidades (INEI, 2014, p. 131-141). Esta situación se repite en otros países, donde las PCD “se enfrentan a unas tasas de empleo más bajas, unas tasas de desempleo más altas y una mayor probabilidad de ser económicamente inactivas que las personas sin discapacidad. Si están trabajando, tienen más probabilidades de tener empleos mal remunerados, con pocas perspectivas profesionales y malas condiciones de trabajo” (Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 2015, p. vii).

La Organización Mundial de la salud (OMS) ,2011.Señala que las personas con discapacidad tiene más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mensuales de la encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres no discapacitados (53% y 20 %, respectivamente). Un estudio reciente de la organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE) comprobó que , en 27 países , las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44 %) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75 %). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49 % y 20 %, respectivamente). (p. 12).

Considerando que la gestión humana, concebida como un área o proceso dentro de las organizaciones, juega un papel decisivo en la vinculación de los trabajadores —por cuanto se ocupa, en su mayoría y en términos generales, de la selección, contratación, capacitación y evaluación de los empleados—, resulta fundamental la pregunta por qué tendría que cambiar en las prácticas de esta área o proceso cuando de inclusión laboral de personas con discapacidad se trata. Algunas de las respuestas de expertos en el área, entrevistados para esta

obra, oscilan entre “nada”, pues todo debe permanecer igual para no generar favorecimientos, y “todo”, pues se deben llevar a cabo ajustes en todas las prácticas. La respuesta a esta pregunta, que fue la que pretendimos construir a través de esta obra, cabalga entre una y otra postura: a veces no habrá que cambiar nada; pero, a veces, los ajustes no deben hacerse esperar. De eso se trata este libro, de presentar ese tenso equilibrio entre lo que puede permanecer y lo que debe ser modificado en las siguientes prácticas de la gestión humana: la planificación del talento humano, la selección, la contratación, la formación, la gestión del desempeño y la calidad de vida laboral, no sin antes enmarcar todos estos ajustes en un proceso claro de gestión de la diversidad en la empresa.

La Organización Mundial de la Salud (2011). “Informe mundial sobre la discapacidad -Tipos de Discapacidad”. Según la OMS las discapacidades se clasifican en: a. Discapacidad cognitiva (disminución de habilidades intelectuales): se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el Síndrome de Down y la parálisis cerebral. b. Discapacidad física (pérdida de movimiento corporal: esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones. c. Discapacidad sensorial (pérdida parcial o total de algunos de los sentidos): comprende a las personas con deficiencias visuales, a las personas sordas y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. d. Discapacidad psíquica: las personas que sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

Según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), mediante el título II titulado de las competencias de los Ministerios de Estado y otros organismos públicos y privados en relación con las discapacidades en la sección 5, Desarrollar programas para aquellas personas con discapacidad que no pueden de manera provisional o definitiva, ejercer una actividad laboral en condiciones habituales; para dicho efecto implementarán centros especiales de empleo. En el Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente

con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. Como ya se habló en la normativa anterior acerca de inserción, desempeño, adecuaciones, discriminación, condiciones de trabajo se vuelve hacer hincapié en esta ley, lo más puntual es que habla de los derechos que tienen las personas con discapacidad, por lo que se establece mantener y garantizar el empleo de estas personas, por medio de la accesibilidad al empleo, capacitaciones, entrenamiento etc. para ello se cuenta con estas especificaciones establecidas en esta ley de discapacidades.

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2016) refiere que las personas con discapacidad eran observadas como una carga tanto familiar como social; pensaban que las personas con discapacidad eran seres que no merecían la vida por su deficiencia ya que no estaban en circunstancias de contribuir nada a la sociedad, por consiguiente, se daba que a las personas con discapacidad tuvieran como destino la exclusión social o simplemente su supresión física (p. 7).

Jacay (2005) realiza su definición de vista medica señalando que solo se concentran en los rasgos médicos que surgen en las personas, de igual manera se da en sus discapacidades considerándolos un problema propio y viéndolo tan solo como un objeto de intervención clínica (p. 12). Las personas con discapacidad son consideradas personas con derechos, ya no son más tratadas como indefensas, sino que pueden valerse por sí mismas, son ciudadanos que hasta rinden más a la sociedad.

Figuroa e Inostroza (2015) nos dice que a lo largo de la historia se ha tenido varias definiciones y a su vez normativas respecto a la Discapacidad, el concepto de discapacidad ha sido cambiante según el área en que se desarrolle o

el enfoque que se le aplique; si bien había conceptos en que se les denominaba como “deficiente”, “lisiado” o “impedido” ha ido superándose ya que esto solo atribuía a la discapacidad como una enfermedad o deficiencia.

Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973 (2012). Artículo 2° “Definición de Persona con Discapacidad”, «La persona con discapacidad es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerza o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás».

Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, considerando: Que, el artículo 1° de la Constitución Política del Perú establece que «la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado»; asimismo, establece en su artículo 7° «que la persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad»; Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 de la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” y su Protocolo Facultativo, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 29127 y ratificada con Decreto Supremo N° 073-2007-RE, «los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, comprometiéndose a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención»; Que, la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, «se aprobó con la finalidad de establecer el marco legal para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de la persona con discapacidad, promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica»; Que, la Décima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29973 faculta al

Poder Ejecutivo a llevar a cabo la reglamentación de la citada Ley; Que, mediante Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, «se establecen como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento, en relación a la persona con discapacidad, el respeto y la protección de sus derechos y el fomento en cada Sector e institución pública de su contratación y acceso a cargos de dirección; la contribución a su efectiva participación en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país; la erradicación de toda forma de discriminación; y, la implementación de medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad; Que, con el Decreto Legislativo N° 1098 se aprobó la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciéndose dentro de su ámbito de competencia, entre otros, la promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad; Que, el artículo 14 de la Ley N° 29973, dispone que previamente a la adopción de normas legislativas y administrativas, políticas y programas sobre cuestiones relativas a la discapacidad, las autoridades de los distintos sectores y niveles de gobierno tienen la obligación de realizar consultas con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad».

Capítulo VII “Trabajo y Empleo”, Artículo 47° Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Incorporación de las personas con discapacidad en los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo”, «Los programas de formación laboral, actualización, colocación y empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como de los gobiernos regionales y municipalidades, incorporan en su diseño, componentes, estrategias o metodologías especializadas para adaptar la prestación de sus servicios a las necesidades y características de los distintos tipos de discapacidad, con la finalidad de optimizar su eficacia».

Página de CONADIS (s.f.), «se hace referencia a la nota informativa, señalando que, el Ministerio de Salud publicó la nueva Norma Técnica de Salud – NTS N° 127-MINSA/2016/DGIESP, a que agiliza el otorgamiento de los Certificados de Discapacidad en diversos establecimientos de salud públicos y privados. De esta manera, se amplían los lugares que otorgarán la certificación,



como puestos de salud, centros médicos y hospitales del MINSA, de los Gobiernos Regionales y Locales, Sanidad de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, Essalud, Instituto Nacional Penitenciario (INPE) y los establecimientos de salud de las clínicas privadas que se encuentren inscritos en el Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – REINPRESS-SALUD. Para ello, es necesario que los establecimientos cuenten con un médico certificador, que debe estar capacitado, registrado y acreditado por el MINSA para cumplir estrictamente con los procesos señalados en la NTS. La nueva norma establece que la entrega del Certificado de Discapacidad será inmediata, únicamente en los casos en los que la discapacidad sea evidente o congénita, es decir, cuando la capacidad funcional no cambiará a pesar del tratamiento. Adicionalmente, se implementará el Sistema de Información para el Registro y Base de Datos de los Certificados de Discapacidad, contando con un aplicativo que permitirá el Registro en Línea, copia del Certificado e historia clínica del solicitante. Los Certificados de Discapacidad emitidos antes de la publicación de la mencionada norma son válidos para acreditar la condición de la persona con discapacidad».

Artículo 56° del Reglamento De La Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, “Reglas para la aplicación de la cuota de empleo en el ámbito privado”, «56.1 Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad. 56.2 La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual. 56.3 El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador. 56.4 Los empleadores notificados por el incumplimiento efectúan sus descargos acreditando fehacientemente: a) No haber generado, en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir por la terminación del vínculo laboral en cualquiera de sus

causas. b) En caso de haberse generado vacantes en el año, deben concurrir: 1.1 Razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa; 1.2 Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla; 1.3 Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad; y, 1.4 Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen. 56.5 Los servicios de Acercamiento Empresarial y de Bolsa de Trabajo que se prestan a través de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cogestión con los gobiernos regionales, desarrollan estrategias especializadas de vinculación entre oferta y demanda, para facilitar a los empleadores el cumplimiento de la cuota».

Página de SUNAFIL (2012) ¿Qué verifica el inspector laboral? «El incumplimiento de las disposiciones laborales y seguridad y salud en el trabajo vigentes al inicio, desarrollo y término de la relación laboral. ¿Cuáles son las actuaciones de la inspección del Trabajo? Las actuaciones inspectoras son de dos clases: a. Actuaciones de investigación o comprobatoria: mediante visitas de inspección a los centros o lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las declaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes en el Sector Público. b. Actuaciones de consulta o asesoramiento técnico: Las actuaciones de consulta o asesoramiento técnico se desarrollan mediante visita al centro de trabajo o en la forma que determine la autoridad inspectora en cada caso. Independientemente de la modalidad de las actuaciones inspectoras, podrán proseguirse o completarse con la práctica de otras formas de actuación».

## **1.4 Formulación del problema**

¿Cómo se gestiona el talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

La investigación se justifica en el sentido de que se pretende explicar el estado de la variable gestión del talento humano, esto por medio del recojo de información de una muestra, utilizando un cuestionario de preguntas cerradas, por qué interesa conocer la importancia sobre las oportunidades y la inclusión de las personas con habilidades diferentes en el ámbito laboral en las entidades.

### **Justificación práctica**

Por medio de esta investigación se conocerá la influencia la gestión del talento humano y se recomendará las mejoras que se deben de realizar para generar una información que pueda ser utilizada para tomar medidas tendentes a mejorar una organización, un sector, etc. El análisis del talento humano, se utilizará para identificar, categorizar y analizar las percepciones que tienen los integrantes de la organización, en un determinado período de tiempo, valiéndose de métodos de recolección de información.

### **Justificación metodológica**

Metodológicamente la investigación se justifica porque se construirá un instrumento (cuestionario de preguntas cerradas) para recoger la información a partir de la operacionalización de la variable, el cual será validado y determinado su confiabilidad para ser aplicado en diversos contextos de la investigación.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Describir la gestión del talento humano de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

### **1.6.2. Objetivo específico**

- Describir las habilidades de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

- Describir el conocimiento de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

- Describir la motivación de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

- Describir la actitud de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptivo simple ya que se describe la variable gestión del talento de acuerdo al escenario en el que se está desarrollando comprendiendo la situación en función a una problemática identificada. Según Fernández (2009), “Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada uno de dichas variables para decir como es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés” (p.107).

Se tomó en cuenta esta pauta, ya que se trata de describir de manera adecuada y específica las variables con las que se trabaja para el desarrollo de la investigación, con el fin de describir la idea a defender o el fenómeno que causa el problema descrito.

## M --- O

### 2.2 Variables, operacionalización

De acuerdo a Rodríguez (2009:1), la gestión del talento humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo “es obtener la máxima creación de valor para la organización”, a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
V1: <b>Gestión del talento humano</b>	Herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.(Mora , V, 2012)	Enfoque que tiende a personalizar y ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos (son activadores de los recursos) y a su vez, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales.(Chiavenato, I.2002)	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de capacitación y entrenamiento promedio.</li> <li>• Rotación del personal.</li> <li>• Ausentismo e impuntualidad.</li> <li>• Innovación.</li> </ul>	Escala del tipo de Likert  Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Casi nunca(2) Nunca (1)	Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario de preguntas cerradas
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ideas propuestas</li> <li>• Lecciones aprendidas</li> <li>• Productos de información</li> </ul>		
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auspicio a la igualdad; inclusión y equidad de persona discapacitadas.</li> <li>• Incentivo salarial</li> </ul>		
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo digno en todas sus formas.</li> <li>• Retención de talentos.</li> <li>• Alcanzar metas.</li> <li>• Asumir riesgos y logros.</li> </ul>		

### **2.3. Población y muestra:**

#### **Población (N)**

Una población, según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. En la presente investigación, la población está conformada por 25 trabajadores y está constituida por el grupo del área administrativa que está encargados de velar por la gestión de la entidad.

#### **Muestra**

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Ramírez (2012), "La muestra, consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características aunque no siempre-, con el propósito de inferir tales características a la población." (p.55).

La muestra es de gran ayuda en este caso ya que permite identificar un número pequeño de personas a investigar, lo cual es pertinente ya que facilito la investigación y al mismo tiempo recursos. La muestra en esta investigación, estará conformada por 25 trabajadores de la empresa Grupo Corporativo G.S S.A.C

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

Por la versatilidad en su aplicación para el recojo de la información se utilizará la técnica de la encuesta, que según De acuerdo con Bernal, C (2010), "La encuesta es una técnica de investigación que consiste en una interrogación verbal o escrita que se le realiza a las personas con el fin de obtener determinada

información necesaria para una investigación.” (p.67). Esta es considerada para la recolección de información, netamente para aplicarla a las personas con discapacidad que laboran en el ámbito de las entidades públicas.

“En el presente estudio, con esta técnica se dará lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos.”. Y, por las características de la investigación esta técnica es la más conveniente.

### **Instrumento**

Para recoger la información se utilizarán un cuestionario de preguntas cerradas, que de acuerdo a Yuni y Urbano (2006) manifiestan que las personas que son encuestadas responden una serie de preguntas elaboradas por el investigador llamado cuestionario. Con respuestas del tipo escala de Likert (siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2, nunca 1). El primer instrumento recoge información de la variable gestión de talento humano y de las dimensiones habilidades (6 ítems), dimensión conocimiento (5 ítems), dimensión motivación (4 ítems) y la dimensión actitudes (7 ítems).

### **Validez**

La validez de constructo y de contenido del instrumento de evaluación será realizada por el docente metodólogo del curso Dr. Nicolás Álvarez Carrillo y por C.P.C profesional de la especialidad ciencias contables Con grado de magister o doctor.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se determinó por medio de la prueba estadística y la escala de alfa de Crombach. En el primer cuestionario que mide la variable gestiona del talento humano .Se obtuvo un Crombach=0.51 y según la escala de Crombach el instrumento es regular.



## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Se utilizará la estadística descriptiva (tabla de frecuencia, graficas de barras) y el método de interpretativo para la obtención de las conclusiones. Y, como medio de procesamiento de la información se utilizará los paquetes estadísticos Excel y/o SPSS.

## **2.6 Aspectos éticos**

Para el recojo de la información se solicitará permiso de las unidades de análisis o de los miembros que conforman la muestra en estudio. Estos datos y resultados serán manejados de manera responsable, cuidando y mantenimiento la discreción de la información. Por lo que su uso solo será para los fines de la investigación. Asimismo, para evidenciar la originalidad de la investigación, el proyecto e informe de investigación serán pasados por el programa turnitin que debe indicar un porcentaje de similitud máximo del 25%. Los resultados que se obtengan se mantendrán sin que se altere su originalidad y se les dará uso conforme a los objetivos de la investigación.

### III. RESULTADOS

Luego de procesar los datos de las variables, presentamos la información según los objetivos de la investigación:

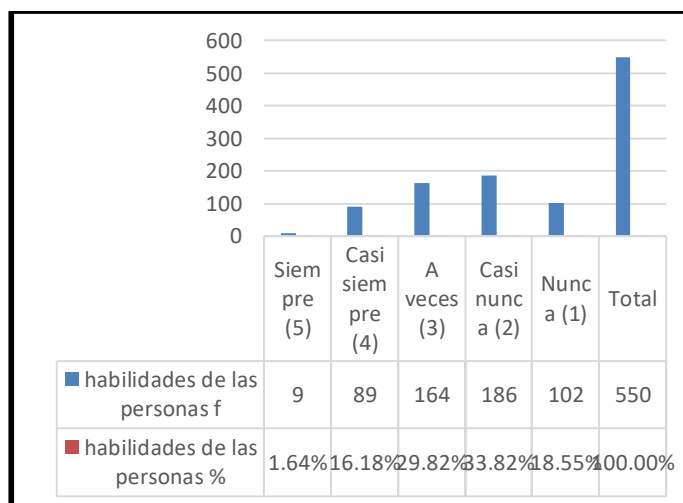
#### 3.1. Del objetivo general:

Tabla 1:

*Gestión del talento humano de las personas con 'habilidades diferentes' en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.*

Categoría	f	%
Siempre (5)	9	1.64%
Casi siempre (4)	89	16.18%
A veces (3)	164	29.82%
Casi nunca (2)	186	33.82%
Nunca (1)	102	18.55%
<b>Total</b>	<b>550</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 1

Figura 1:

*Gestión del talento humano de las personas con 'habilidades diferentes' en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.*

**Descripción estadística.**

De la tabla y figura modificada, se observa que un insignificante 1,64% de las personas con 'habilidades diferentes' afirma que siempre existe una buena gestión de talento humano ; un 16,18% afirma que casi siempre existe una buena gestión de talento humano ; un 29,82% manifiesta que a veces existe una buena gestión de talento humano; un significativo 33,82% expresa que casi nunca existe una buena gestión de talento humano; mientras que un 18,55% de las personas con 'habilidades diferentes", afirma que nunca existe una buena gestión de talento humano en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

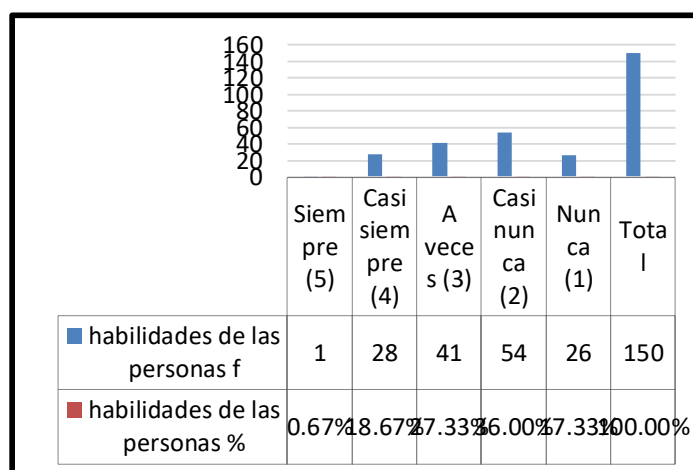
### 3.2. Del objetivo específico:

Tabla 2:

*Habilidades de las 'personas con habilidades diferentes' en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0.67%	0.67%
Casi siempre (4)	18.67%	18.67%
A veces (3)	27.33%	27.33%
Casi nunca (2)	36.00%	36.00%
Nunca (1)	17.33%	17.33%
<b>Total</b>	<b>550</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 2

Figura 2:

*Habilidades de las 'personas con habilidades diferentes' en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.*

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N° 2, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 0,67% de las personas con 'habilidades diferentes' afirma que siempre puede desarrollar sus habilidades; un 18,67% afirma que casi siempre desarrolla sus habilidades; un 27,33% manifiesta que a veces desarrolla sus habilidades; un significativo 36,00% expresa que casi nunca desarrolla sus habilidades; mientras que un 17,33% de las personas con

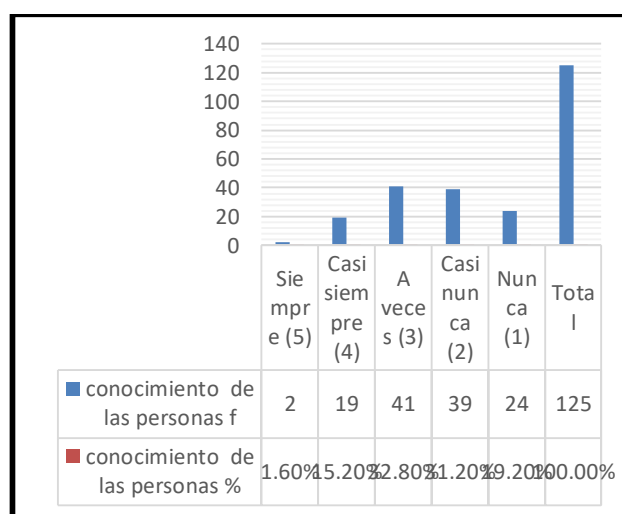
‘habilidades diferentes’, afirma que nunca puede desarrollar sus habilidades en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

Tabla 3:

*Conocimientos de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018*

Categoría	f	%
Siempre (5)	2	1.60%
Casi siempre (4)	19	15.20%
A veces (3)	41	32.80%
Casi nunca (2)	39	31.20%
Nunca (1)	24	19.20%
<b>Total</b>	<b>125</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 3

Figura 3:

*Conocimiento de las "personas con habilidades diferentes" en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.*

### Descripción estadística.

De la tabla y figura 3, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 1,60% de las personas con ‘habilidades diferentes’ afirma que

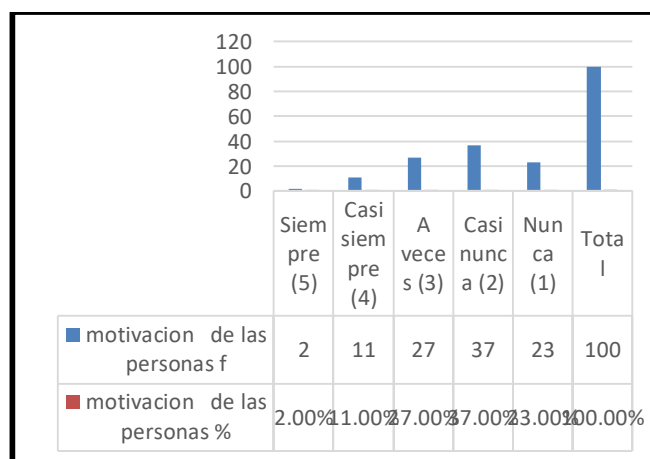
siempre puede desarrollar sus conocimientos; un 15,20% afirma que casi siempre desarrolla sus conocimientos; un 32,80% manifiesta que a veces desarrolla sus conocimientos; un significativo 31,20% expresa que casi nunca desarrolla sus conocimientos; mientras que un 19,20% de las personas con ‘habilidades diferentes’, afirma que nunca puede desarrollar sus conocimientos en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

Tabla 4:

*Motivación de las "personas con habilidades diferentes" en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018*

Categoría	Frecuencia	%
Siempre (5)	2	2.00%
Casi siempre (4)	11	11.00%
A veces (3)	27	27.00%
Casi nunca (2)	37	37.00%
Nunca (1)	23	23.00%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 4

Figura 4:

*Motivación de las "personas con habilidades diferentes" en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018*

#### **Descripción estadística.**

De la tabla y figura N° 4, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 2,00% de las personas con ‘habilidades diferentes’ afirma que

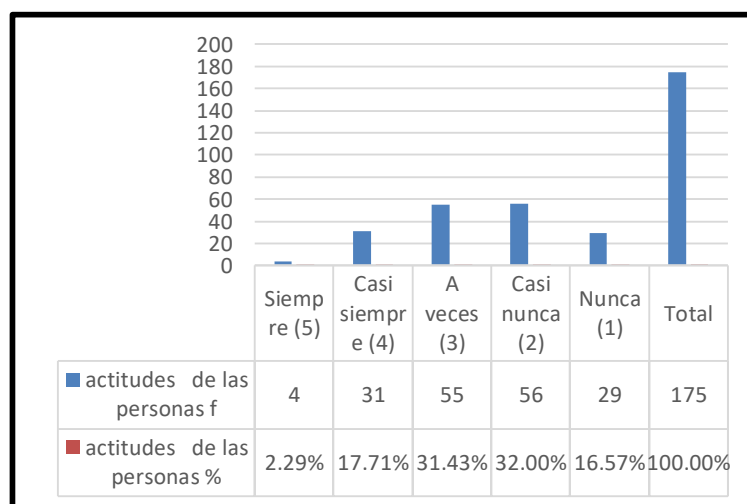
siempre puede desarrollar su motivación; un 11,00% afirma que casi siempre desarrolla su motivación; un 27,00% manifiesta que a veces desarrolla su motivación; un significativo 37,00% expresa que casi nunca desarrolla su motivación; mientras que un 23,00% de las personas con 'habilidades diferentes', afirma que nunca puede desarrollar su motivación en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

Tabla 5:

*Las actitudes de las "personas con habilidades diferentes" en la empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018*

Categoría	f	%
Siempre (5)	4	2.29%
Casi siempre (4)	31	17.71%
A veces (3)	55	31.43%
Casi nunca (2)	56	32.00%
Nunca (1)	29	16.57%
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100.00%</b>
	<b>550</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 5

Figura 5:

*Las actitudes de las "personas con habilidades diferentes" en la empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018*

**Descripción estadística.**

De la tabla y figura N° 5, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 2,29% de las personas con 'habilidades diferentes' afirma que siempre pueden demostrar su actitud ; un 17,71% afirma que casi siempre demuestran su actitud; un 31,43% manifiesta que a veces demostrar su actitud; un significativo 32,00% expresa que casi nunca demostrar su actitud; mientras que un 16,57% de las personas con 'habilidades diferentes", afirma que nunca pueden demostrar su actitud en la empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.



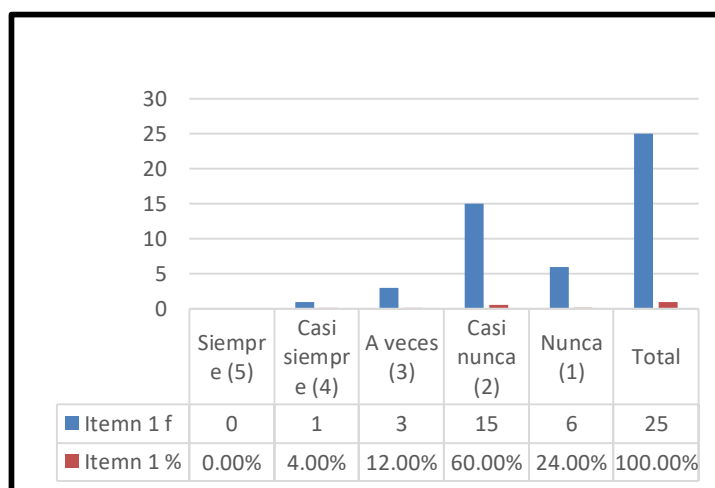
**Describir las habilidades de las personas con habilidades diferentes dentro de la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.**

Tabla 6:

*La entidad se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados en situación de alguna discapacidad para facilitar la realización de su trabajo*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	1	4.00%
A veces (3)	3	12.00%
Casi nunca (2)	15	60.00%
Nunca (1)	6	24.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 6

Figura 6:

*La entidad se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados en situación de alguna discapacidad para facilitar la realización de su trabajo.*

**Descripción estadística.**

De la tabla y figura N° 6 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0% de las personas con habilidades diferentes, opina que siempre la entidad

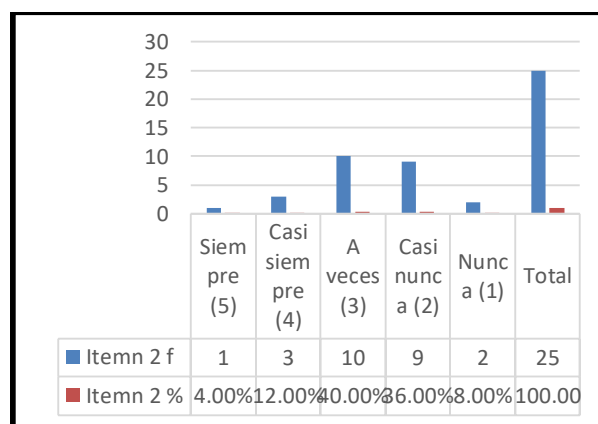
se preocupa por capacitarlos, un 4% de los servidores expresan que casi siempre se preocupa por capacitarlos , un 12 % de los servidores manifiesta que a veces se preocupan por capacitarlos , un 60% expresa que casi nunca se preocupan por capacitarlos y un 24% manifiesta que nunca la entidad se preocupa por los empleadores en situación de discapacidad para las facilitar la realización de sus trabajos en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla N° 7:

*La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades*

Categoría	f	%
Siempre (5)	1	4.00%
Casi siempre (4)	3	12.00%
A veces (3)	10	40.00%
Casi nunca (2)	9	36.00%
Nunca (1)	2	8.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 7

Figura 7:

*La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades*

### Descripción estadística.

De la tabla y figura N° 7 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 4% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre la labor que realizan le permite desarrollar sus capacidades, un 12% de los servidores

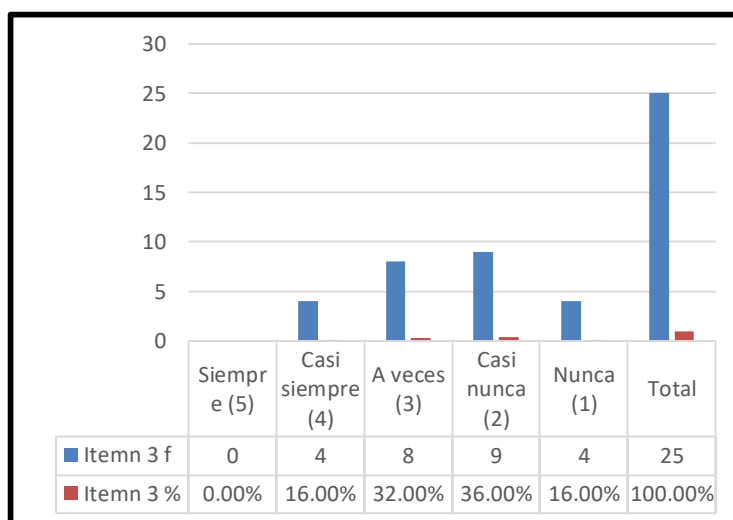
expresan que casi siempre pueden realizar su labor desarrollando sus capacidades, mientras que un 40% a veces puede desarrollar sus capacidades, por otro lado un 36% casi nunca puede laborar permitiendo desarrollar sus capacidades y un 8% manifiesta que nunca puede laborar permitiendo desarrollar sus capacidades en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 8:

*Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado y se genere oportunidades de superación*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	4	16.00%
A veces (3)	8	32.00%
Casi nunca (2)	9	36.00%
Nunca (1)	4	16.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 8

Figura 8:

*Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado y se genere oportunidades de superación*

### Descripción estadística.

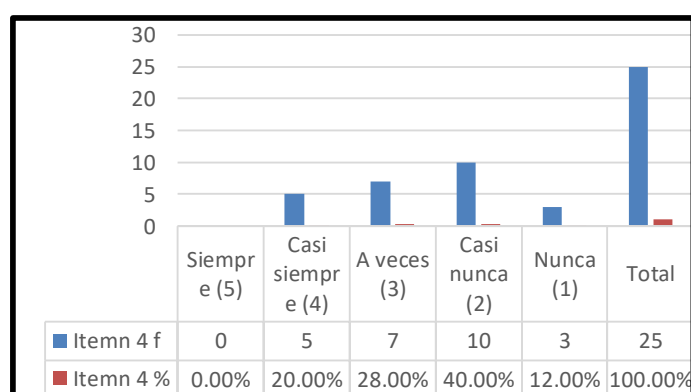
De la tabla y figura N° 8 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre están de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado, un 16% de los servidores expresan que casi siempre están de acuerdo que la capacitación debe ser prioridad para el personal , mientras que un 32% a veces está de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado, por otro lado un 36% casi nunca está de acuerdo que la capacitación debe ser priorizar para que el personal este actualizado y un 16% manifiesta que nunca está de acuerdo que se debe priorizar para que el personal este actualizado y se genere oportunidades de superación en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 9:

*Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	5	20.00%
A veces (3)	7	28.00%
Casi nunca (2)	10	40.00%
Nunca (1)	3	12.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 9

### Descripción estadística.

De la tabla y figura N° 9 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre están

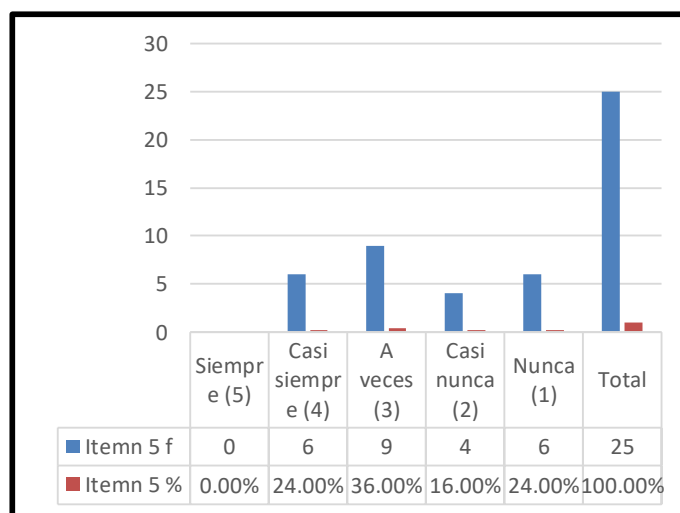
capacitado para identificarse con el equipo de trabajo, un 20% de los servidores expresan que casi siempre están capacitados para identificarse con el equipo, mientras que un 28% a veces está capacitado para identificarse con el equipo, por otro lado un 40% casi nunca está capacitado para identificarse con el equipo y un 12% manifiesta que nunca está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 10:

*Considera que la entidad cuenta con las herramientas necesarias para que los empleados con capacidades diferentes puedan desempeñar sus actividades laborales*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	6	24.00%
A veces (3)	9	36.00%
Casi nunca (2)	4	16.00%
Nunca (1)	6	24.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos



Fuente: Tabla 10

Figura 10:

*Considera que la entidad cuenta con las herramientas necesarias para que los empleados con capacidades diferentes puedan desempeñar sus actividades laborales.*

### Descripción estadística.

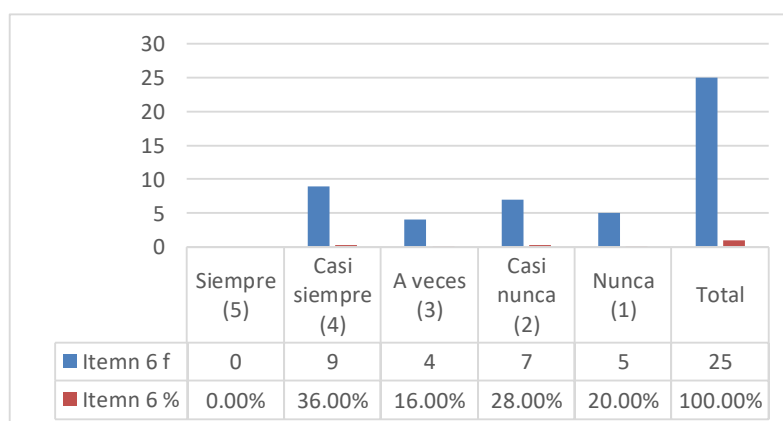
De la tabla y figura N° 10 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre considera que la entidad cuente con las herramientas necesarias, un 24% de los servidores expresan que casi siempre la entidad cuenta con las herramientas necesarias , mientras que un 36% a veces considera que la entidad cuenta con las herramientas necesarias, por otro lado un 16% casi nunca considera que la entidad cuente con las herramientas necesarias y un 24% manifiesta que nunca considera que la entidad cuente con las herramientas necesarias para que los empleados con capacidades diferentes puedan desempeñar sus actividades laborales en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 11:

*Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	9	36.00%
A veces (3)	4	16.00%
Casi nunca (2)	7	28.00%
Nunca (1)	5	20.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de Datos de la variable



Fuente: Tabla 11

Figura 11:

*Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.*

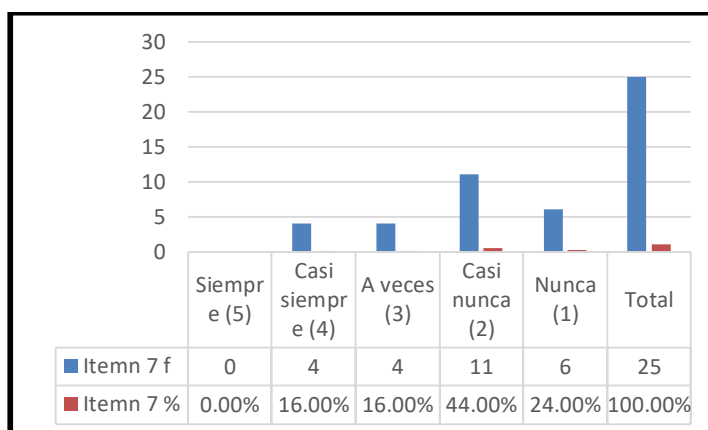
### Descripción estadística.

De la tabla y figura N° 11 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre se propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas , un 36% de los servidores expresan que casi siempre se propone, ejecuta y desarrolla ideas, mientras que un 16% a veces considera que se propone, ejecuta y desarrollan ideas, por otro lado un 28% casi nunca se propone, ejecuta y desarrolla ideas y un 20% manifiesta que nunca se propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 12:

*Se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	4	16.00%
A veces (3)	4	16.00%
Casi nunca (2)	11	44.00%
Nunca (1)	6	24.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>



Fuente: Tabla 12

Figura 12:

*Se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados*

**Descripción estadística.**

De la tabla y figura N° 12 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados , un 16% de los servidores expresan que casi siempre se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados ,por otro lado, también un 16% a veces se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados, un 44% casi nunca se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados y un 24% manifiesta que nunca se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

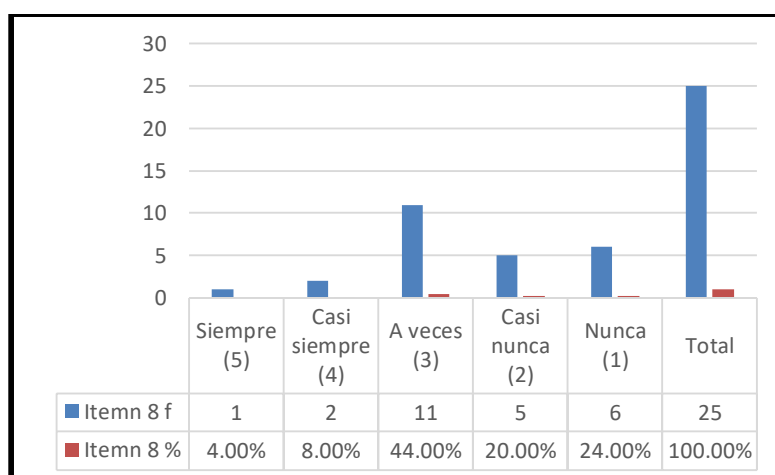


**Describir el conocimiento de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.**

**Tabla 13:**

Categoría	f	%
Siempre (5)	1	4.00%
Casi siempre (4)	2	8.00%
A veces (3)	11	44.00%
Casi nunca (2)	5	20.00%
Nunca (1)	6	24.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de Datos de la variable



Fuente: Tabla 13

**Figura N°13:**

*Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad*

**Descripción estadística.**

De la tabla y figura 13 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 4% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas , un 8% de los servidores expresan que casi siempre le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas ,

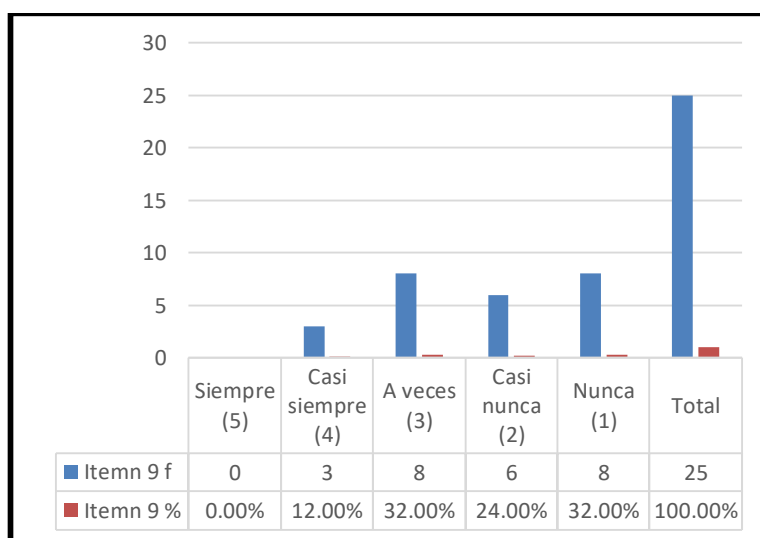
mientras que un 44% a veces le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas, por otro lado un 20% casi nunca le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas y un 24% manifiesta que nunca le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.

Figura 14:

*Las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal con "capacidades diferentes"*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	3	12.00%
A veces (3)	8	32.00%
Casi nunca (2)	6	24.00%
Nunca (1)	8	32.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 14

Figura 14:

*Las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal con "capacidades diferentes"*

### Descripción estadística.

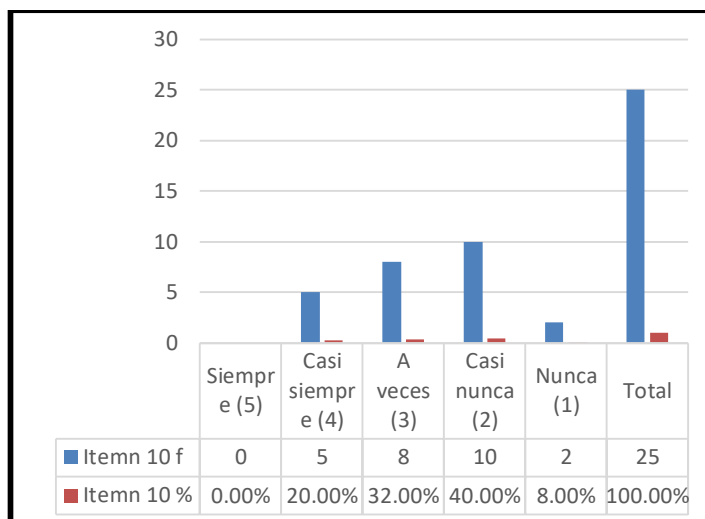
De la tabla y figura 14 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal , un 12% de los servidores expresan que casi siempre las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal , mientras que un 32% a veces las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal, por otro lado un 24% casi nunca las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal y un 32% manifiesta que nunca las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 15:

*Se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	5	20.00%
A veces (3)	8	32.00%
Casi nunca (2)	10	40.00%
Nunca (1)	2	8.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 15

Figura 15:

*Se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad.*

### **Descripción estadística.**

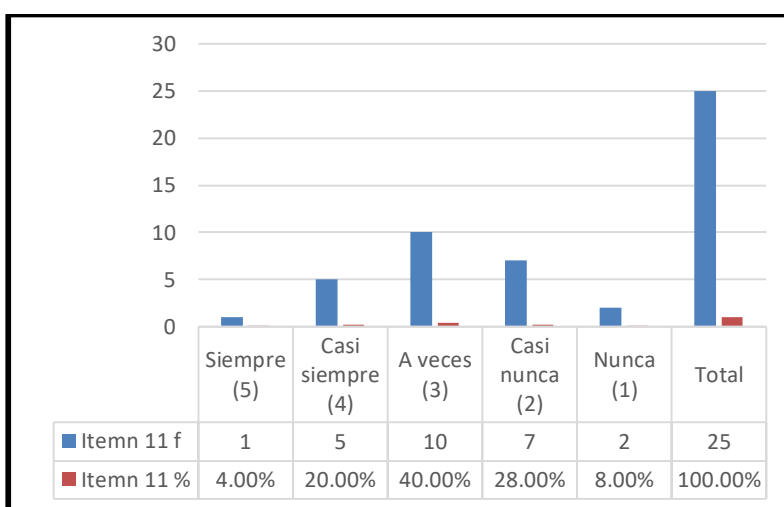
De la tabla y figura N° 15 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar accesibilidad, un 20% de los servidores expresan que casi siempre se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar accesibilidad, mientras que un 32% a veces se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar accesibilidad, por otro lado un 40% casi nunca se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar accesibilidad y un 8% manifiesta que nunca se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo para facilitar accesibilidad en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 16:

*Trabaja de forma eficaz con ideas propuestas dadas por sus compañeros*

Categoría	f	%
Siempre (5)	1	4.00%
Casi siempre (4)	5	20.00%
A veces (3)	10	40.00%
Casi nunca (2)	7	28.00%
Nunca (1)	2	8.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 16

Figura 16:

*Trabaja de forma eficaz con ideas propuestas dadas por sus compañeros.*

### Descripción estadística.

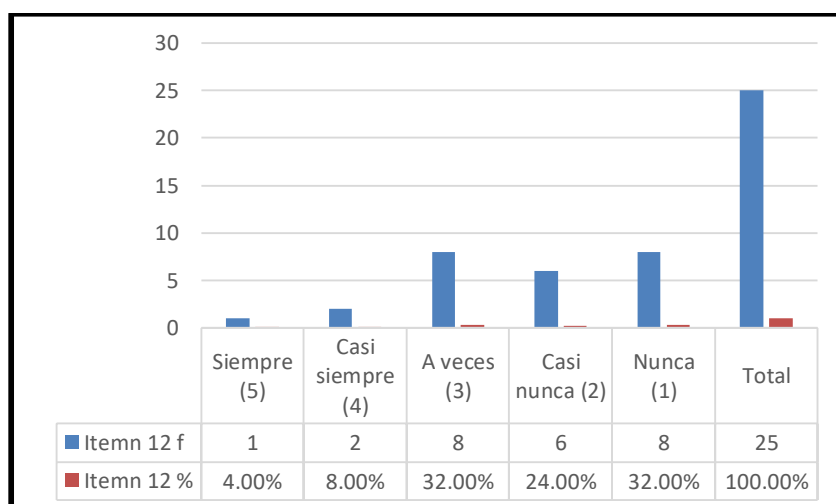
De la tabla y figura 16 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 4% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre se trabaja de forma eficaz con ideas propuestas dadas por sus compañeros, un 20% de los servidores expresan que casi siempre se trabaja de forma eficaz con ideas propuestas dadas por sus compañeros, mientras que un 40% a veces se trabaja de forma eficaz con ideas propuestas, por otro lado un 28% casi nunca se trabaja de forma eficaz con ideas propuestas y un 8% manifiesta que nunca se trabaja de forma eficaz con ideas propuestas dadas por sus compañeros en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C

**Describir la motivación de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.**

**Tabla 17:**

Categoría	f	%
Siempre (5)	1	4.00%
Casi siempre (4)	2	8.00%
A veces (3)	8	32.00%
Casi nunca (2)	6	24.00%
Nunca (1)	8	32.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 17

**Figura 17:**

*Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad*

**Descripción estadística.**

De la tabla y figura N° 17 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 4% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre se reconoce el trabajo realizado de acuerdo a su productividad, un 8% de los servidores expresan que casi siempre se reconoce el trabajo realizado de acuerdo a su productividad, mientras que un 32% a se reconoce el trabajo realizado de acuerdo a su productividad por otro lado un 24% casi nunca se reconoce el

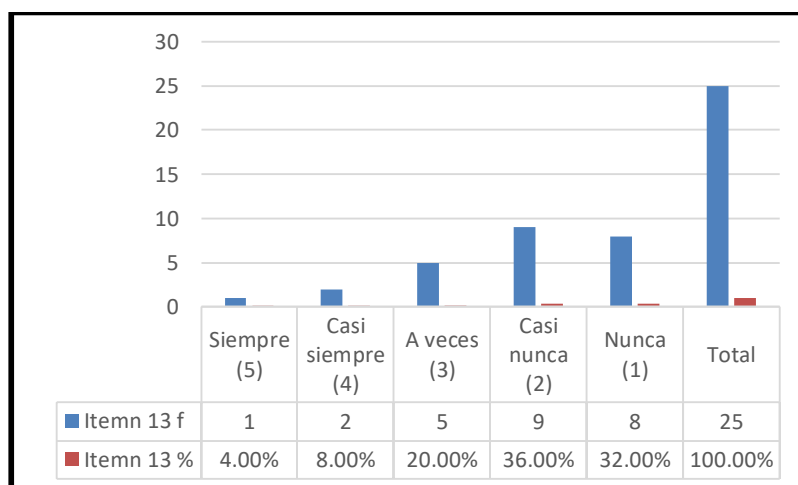
trabajo realizado de acuerdo a su productividad y un 32% manifiesta que nunca se reconoce el trabajo realizado de acuerdo a su productividad en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 18:

*En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo.*

Categoría	f	%
Siempre (5)	1	4.00%
Casi siempre (4)	2	8.00%
A veces (3)	5	20.00%
Casi nunca (2)	9	36.00%
Nunca (1)	8	32.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 18

Figura 18:

*En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo.*

### Descripción estadística.

De la tabla y figura N° 18 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 4% de las personas con habilidades diferentes, opina que no en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, un 8% de los servidores expresan que casi siempre la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, mientras

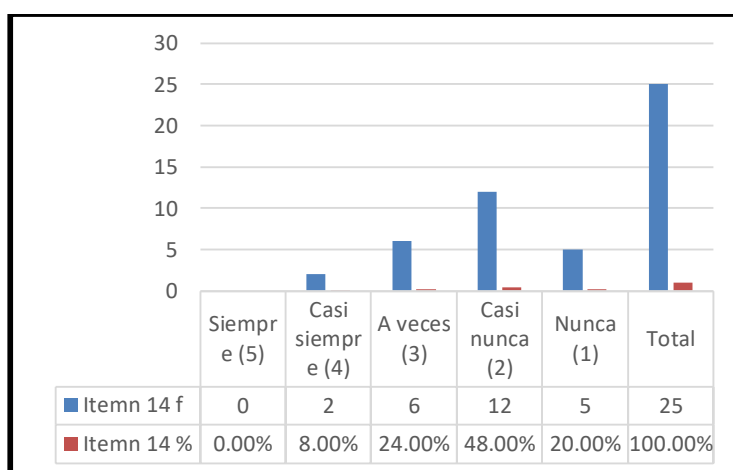
que un 20% a veces la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, por otro lado un 36% casi nunca la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral y un 32% manifiesta que nunca la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo.

Tabla 19:

*Su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	2	8.00%
A veces (3)	6	24.00%
Casi nunca (2)	12	48.00%
Nunca (1)	5	20.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 19

Figura 9:

*Su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe.*

### Descripción estadística.

De la tabla y figura N° 19 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe, un 8% de los servidores expresan que casi siempre su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe, mientras que un 24% a veces su productividad laboral



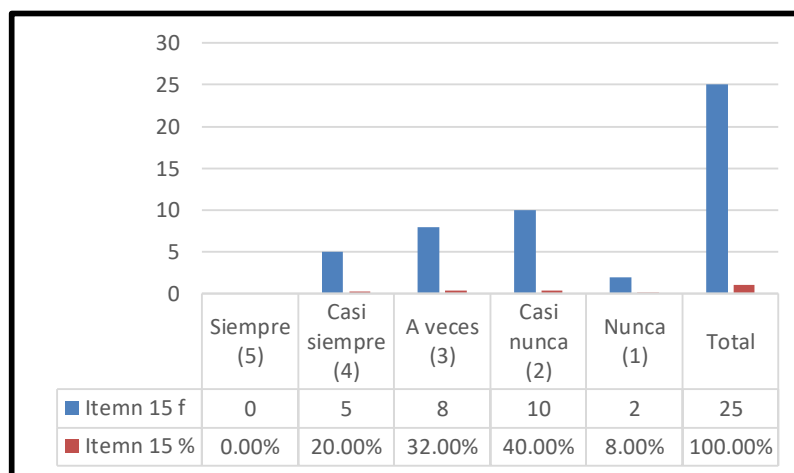
está acorde con el sueldo que usted percibe, por otro lado un 48% casi nunca su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe y un 20% manifiesta que nunca su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 20:

*Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	5	20.00%
A veces (3)	8	32.00%
Casi nunca (2)	10	40.00%
Nunca (1)	2	8.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 20

Figura 20:

*Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo*

### Descripción estadística.

De la tabla y figura N° 20 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre se

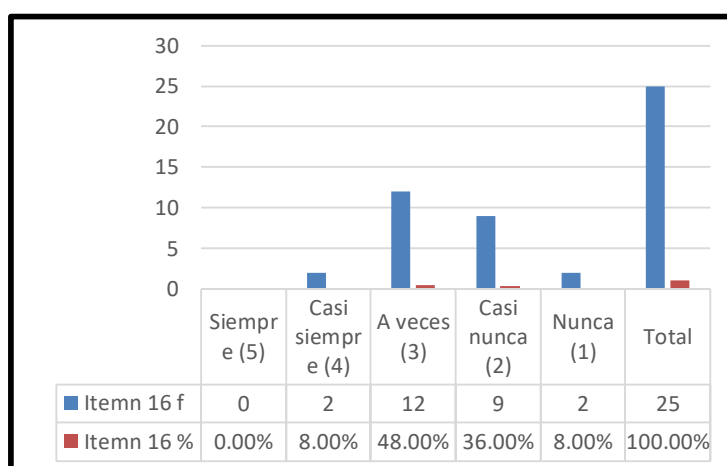
logra una buena participación laboral con todos sus compañeros, un 20% de los servidores expresan que casi siempre se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros, mientras que un 32% a veces se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros ,por otro lado un 40% casi nunca se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros y un 8% manifiesta que nunca se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C

**Describir la actitud de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.**

Tabla 21:

*Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancia no deseadas*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	2	8.00%
A veces (3)	12	48.00%
Casi nunca (2)	9	36.00%
Nunca (1)	2	8.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>



Fuente: Tabla 21

*Figura N°21: Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancia no deseadas*

**Descripción estadística.** De la tabla y figura 21 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas, un 8% de los servidores expresan que casi siempre reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas, mientras que un 48% a veces reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas, por otro lado un 36% casi reacciona de manera

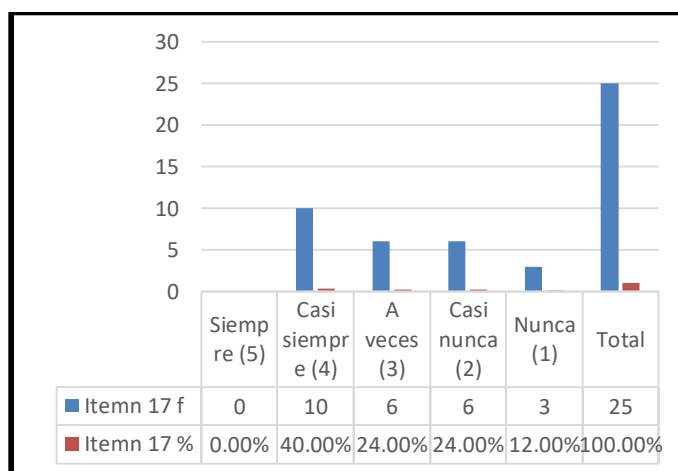
adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas y un 8% manifiesta que nunca reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 22:

*Siente usted que la entidad se ha preocupado por incluir laboralmente a las personas con "Habilidades diferentes".*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	10	40.00%
A veces (3)	6	24.00%
Casi nunca (2)	6	24.00%
Nunca (1)	3	12.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 22

Figura 22:

*Siente usted que la entidad se ha preocupado por incluir laboralmente a las personas con "Habilidades diferentes"*

### Descripción estadística.

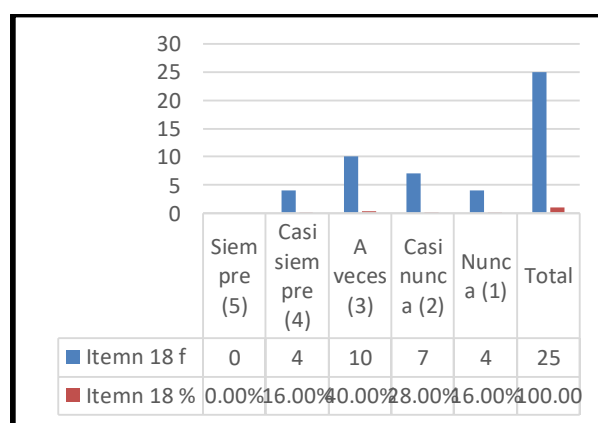
De la tabla y figura N° 22 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre se siente que la entidad se preocupe por incluir laboralmente a las personas con esta

dificultad, un 40% de los servidores expresan que casi siempre siente que la entidad se preocupe por incluir laboralmente a las personas con esta dificultad, mientras que un 24% a veces siente que la entidad se preocupe por incluir laboralmente a las personas con esta dificultad, por otro lado un 24% casi nunca siente que la entidad se preocupe por incluir laboralmente a las personas con esta dificultad y un 12% manifiesta que nunca siente que la entidad se preocupe por incluir laboralmente a las personas con esta dificultad en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 23:

*Hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas para el desarrollo de la entidad*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	4	16.00%
A veces (3)	10	40.00%
Casi nunca (2)	7	28.00%
Nunca (1)	4	16.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>



Fuente: Tabla 23

Figura 23:

*Hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas para el desarrollo de la entidad.*

### Descripción estadística.

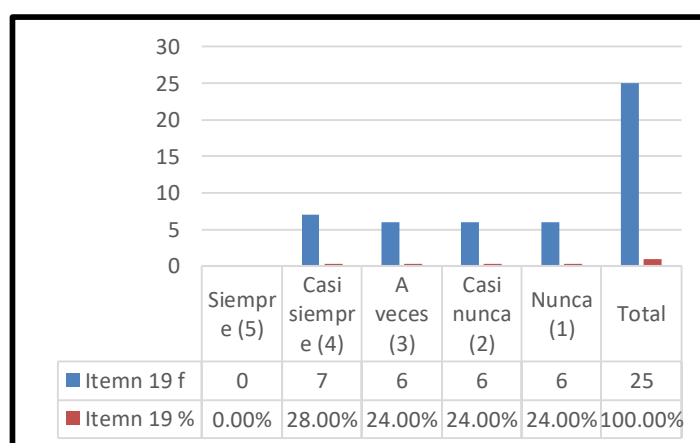
De la tabla y figura N° 23 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre áreas administrativas, un 16% de los servidores expresan que casi siempre hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre áreas administrativas, mientras que un 40% a veces hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre áreas administrativas, por otro lado un 28% casi nunca hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre áreas administrativas y un 16% manifiesta que nunca hay comunicación efectiva, Coordinación y compromiso entre áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 24:

*Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor*

Categoría	f	%
Siempre (5)	0	0.00%
Casi siempre (4)	7	28.00%
A veces (3)	6	24.00%
Casi nunca (2)	6	24.00%
Nunca (1)	6	24.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos



Fuente: Base de datos

Figura 24:

*Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor*

### Descripción estadística.

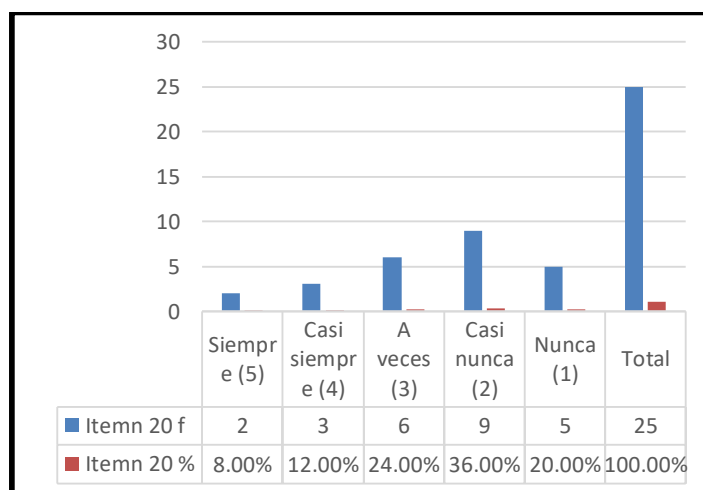
De la tabla y figura N° 24 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 0.00% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre considera que la entidad cuente con las herramientas necesarias, un 28% de los servidores expresan que casi siempre la entidad cuenta con las herramientas necesarias, mientras que un 24% a veces considera que la entidad cuenta con las herramientas necesarias, por otro lado un 24% casi nunca considera que la entidad cuente con las herramientas necesarias y un 24% manifiesta que nunca considera que la entidad cuente con las herramientas necesarias para que los empleados con capacidades diferentes puedan desempeñar sus actividades laborales en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 25:

*Cree usted que logra mejoras en la ejecución de sus tareas*

Categoría	f	%
Siempre (5)	2	8.00%
Casi siempre (4)	3	12.00%
A veces (3)	6	24.00%
Casi nunca (2)	9	36.00%
Nunca (1)	5	20.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 25

Figura 25:

*Cree usted que logra mejoras en la ejecución de sus tareas*

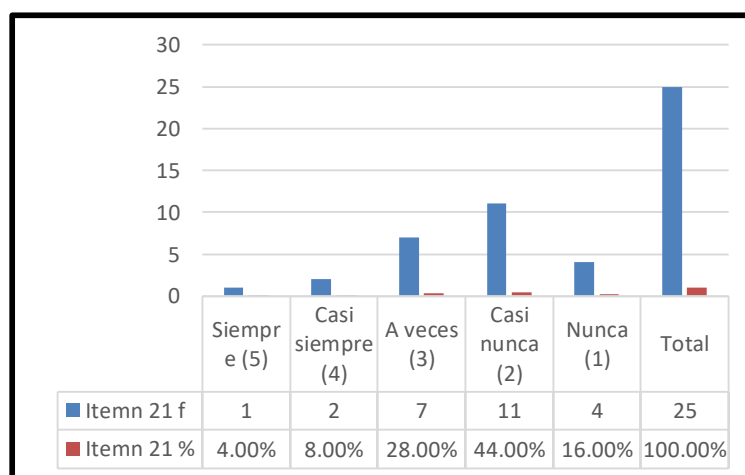
**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N° 25 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 8% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre hay mejoras en la ejecución de sus tareas, un 12% de los servidores expresan que casi siempre hay mejoras en la ejecución de sus tareas, mientras que un 24% a veces hay mejoras en la ejecución de sus tareas, por otro lado un 36% casi nunca hay mejoras en la ejecución de sus tareas y un 20% manifiesta que nunca hay mejoras en la ejecución de sus tareas en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 26:

*Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.*

Categoría	f	%
Siempre (5)	1	4.00%
Casi siempre (4)	2	8.00%
A veces (3)	7	28.00%
Casi nunca (2)	11	44.00%
Nunca (1)		
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>16.00%</b>
	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 26

Figura 26:

*Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.*



### Descripción estadística.

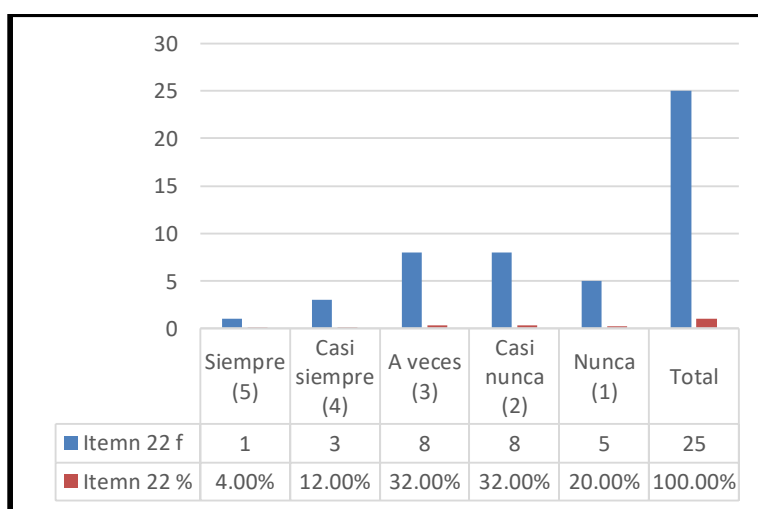
De la tabla y figura N° 26 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 4% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre demuestran sus habilidades interpersonales, un 8% de los colaboradores expresan que casi siempre demuestran su motivación, comunicación y la imparcialidad, mientras que un 28% a veces demuestran sus habilidades interpersonales sobre la motivación, por otro lado un 44% casi nunca demuestran sus habilidades y un 16% manifiesta que nunca demuestran sus habilidades interpersonales sobre la motivación, comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

Tabla 27:

*Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores*

Categoría	f	%
Siempre (5)	1	4.00%
Casi siempre (4)	3	12.00%
A veces (3)	8	32.00%
Casi nunca (2)	8	32.00%
Nunca (1)	5	20.00%
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos de la variable



Fuente: Tabla 27

*Figura 27: Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.*

**Descripción estadística.-** De la tabla y figura N° 27 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 4% de las personas con habilidades diferentes, opina que no siempre cumplen a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores, un 12% de los servidores expresan que casi siempre cumplen a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores, mientras que un 32% a veces cumplen a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores, por otro lado un 32% casi nunca cumplen a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores y un 20% manifiesta que nunca cumplen a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores en la entidad Grupo corporativo GS S.A.C.

#### IV. DISCUSIÓN

Los datos a discutir (analizar) lo vamos a realizar, teniendo en cuenta los objetivos, de los objetivos específicos a los objetivos generales:

Objetivo N°1: Describir las habilidades de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

De la tabla y figura N° 2 de la muestra en estudio, un significativo 60% de los colaboradores expresa que casi nunca la entidad se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados y un 24% manifiesta que nunca se preocupa por capacitar a sus empleados ; de la tabla y figura N° 3, se observa que el 42% de los empleados, manifestaron que a veces o siempre la labor que realizan les permite desarrollar sus capacidades y un 8% afirma que nunca la labor que realizan les permite desarrollar sus capacidades; de la tabla y figura N° 4, se observa que un significativo 48% de los empleados, opina que casi siempre o a veces están de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado y se genere oportunidades de superación; de la tabla y figura N° 5, se observa que el 68% de los colaboradores opina que a veces o casi nunca están capacitados para identificarse con el equipo de trabajo; de la tabla y figura N° 6, se observa que un importante 60% de los de las personas con capacidades diferentes opina que casi siempre o a veces se considera que la entidad cuenta con las herramientas necesarias para que los empleados puedan desempeñar sus actividades laborales ; de la tabla y figura N° 7, se observa que un 64% de los empleados precisan que a casi siempre o casi nunca proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su laborar; Estos resultados son corroborados a los obtenidos Chiavenato, I. (2009). En su libro gestión del talento humano define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. La gestión del talento humano en las organizaciones se ve su implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores, para ello se debe tomar en cuenta los modelos de selección de personal, y priorizar el aspecto

humano, como la capacitación, incentivos para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución.

Objetivo N°2: Describir el conocimiento de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

De la tabla y figura N° 8 de la muestra en estudio, un significativo 44% de los colaboradores expresa que casi nunca se generan programas para mejorar las relaciones entre los empleados y un 24% manifiesta que nunca se generan programas; de la tabla y figura N° 9, se observa que el 44% de los empleados, manifestaron que a veces Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad y un 24% afirma que nunca Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas; de la tabla y figura N° 10, se observa que un significativo 56% de los empleados, opina que a veces o casi nunca Las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal con "habilidades diferentes"; de la tabla y figura N° 11, se observa que el 72% de los colaboradores opina que a veces o casi nunca han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad; de la tabla y figura N° 12, se observa que un importante 68% de los de las personas con habilidades diferentes opina que casi siempre o a veces Trabaja de forma eficaz con ideas propuestas dadas por sus compañeros. Estos resultados son corroborados a los obtenidos por (Koulopoulos, 2001); En la actualidad se reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual, planteando que la gestión del conocimiento incrementa la capacidad de respuesta y la innovación, a través de una combinación sinérgica de datos y capacidades de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los seres humanos.

Objetivo N°3: Describir la motivación de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

De la tabla y Figura N° 13 mostrado de la muestra en estudio, se observa que un 56% de los empleados precisan que a veces o casi nunca deberían reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad; de la tabla y Figura N°14, se observa que un importante 56% expresa que a veces o casi nunca en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo; De la tabla y Figura N° 15 mostrado de la muestra en estudio, se observa que el 72% de las personas con habilidades diferentes, opina que a veces o casi nunca su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe, un 8% de los colaboradores expresan que casi siempre su productividad laboral está acorde con el sueldo que usted percibe; De la tabla y Figura N° 16, se observa que el 72% de las personas con habilidades diferentes, manifestaron que a veces o casi nunca se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros, un 20% expresan que casi siempre se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros. Estos resultados son corroborados a los obtenidos por (Dessler, 1994) menciona que el proceso de capacitación comienza tras la selección del personal, para poder potenciar talentos en la organización, y de este modo favorecer la competitividad de la empresa y estabilidad en el futuro. Es un tipo de inversión que está directamente relacionado con la capacidad de la empresa para ser flexible y adaptarse a los cambios de su entorno. Los resultados encontrados, no se ajustan a lo sostenido por Fernández (2014), sobre la Gestión Humana – Satisfacción Laboral - Retención del Personal: Los modelos de gestión del talento humano incluyen y se responsabilizan por la dimensión humana en la organización, se trata de contratar personas idóneas para los cargos correspondientes, capacitarlos y proporcionar las herramientas básicas para un buen entorno laboral y que mantengan al personal motivado.

Objetivo N°4: Describir la actitud de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

De la tabla y Figura N° 17 mostrado de la muestra en estudio, que un significativo 84% de las personas con habilidades diferentes, opina que a veces o casi nunca reaccionan de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas, y un 8% de los colaboradores expresan que nunca reaccionan de manera adecuada, De la tabla y Figura N° 18 se observa que el 40% de las

personas con habilidades diferentes, opina que casi siempre la entidad se preocupe por incluir laboralmente a las personas con esta dificultad, y un 12% manifiesta que nunca siente que la entidad se preocupe por incluir laboralmente, De la tabla y Figura N° 19, se observa que un 68% opina que a veces o casi nunca hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre áreas administrativas, un 16% manifiesta que nunca hay comunicación, De la tabla y Figura N° 20, se observa que un 28% de los servidores expresan que casi siempre la entidad cuenta con las herramientas necesarias. Estos resultados son corroborados a los obtenidos por López, M. (2007) manifestó que debe existir un principio basado en la legitimidad de los derechos y deberes sustantivos de la persona, el reconocimiento de los principios de igualdad y derecho a la diferencia entre todas las personas y contempla la «necesidad especial» como situación de excepcionalidad, a la que el entorno debe dar respuesta mediante las adaptaciones y medios asistenciales que sean precisos.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** En el presente trabajo de investigación se propuso describir la gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018, luego de discutir los datos concluimos que:

**Segunda:** en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C se evidencia que la gestión de Talento Humano en las personas con habilidades diferentes no es muy buena, toda vez que el 63,64% de los trabajadores expresa que casi nunca o nunca existe una buena gestión humana, todo lo que se hace dentro de la Organización debe tener un orden, un objetivo. Se habla entonces de que con una buena gestión humana, orientado a la persona con habilidades diferentes, donde su satisfacción laboral en todos los aspectos sea lo primero, necesariamente se traduce en políticas de retención del talento humano, que siempre ofrecerán beneficios a la empresa. Se ha presentado un análisis de las mejores pautas para culminar con una guía práctica para empresarios que deseen mejorar la gestión del talento humano en su empresa.

**Tercera:** En la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, las habilidades de las personas con habilidades diferentes, no se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados, esto porque un 60% de los empleados expresa que casi nunca se toma prioridad, el 42% de los empleados, manifestaron que a veces o siempre la labor que realizan les permite desarrollar sus capacidades y que un significativo 48% de los empleados, opina que casi siempre o a veces están de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado y se genere oportunidades de superación, que el 68% de los empleados opina que a veces o casi nunca están capacitados para identificarse con el equipo de trabajo; que un importante 60% de los de las personas con capacidades diferentes opina que casi siempre o a veces se considera que la entidad cuenta con las herramientas necesarias para que los empleados puedan

desempeñar sus actividades laborales ;que un 64% de los empleados precisan que a casi siempre o casi nunca proponen, ejecutan y desarrollan ideas creativas para mejorar su laborar en la entidad Grupo Corporativo GS S.AC;

**Cuarta:** En la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, el conocimiento de las personas con habilidades diferentes, un significativo 44% de los colaboradores expresa que casi nunca se generan programas para mejorar las relaciones entre los empleados y un 68% manifiesta que nunca y a veces se generan programas y toman en cuenta cuando dan opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad y un importante 56% de los empleados, opina que a veces o casi nunca Las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúan al personal con "habilidades diferentes"; así mismo se observa que el 72% de los colaboradores opina que a veces o casi nunca han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con habilidades diferentes.

**Quinta:** En la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C se observa que un 56% de los empleados precisan que a veces o casi nunca deberían reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad y hay un reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo; mientras que un 72% de las personas con habilidades diferentes, manifestaron que a veces o casi nunca se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros, un 20% expresan que casi siempre se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros



## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al área de recurso humanos se recomienda que haya una gestión de talento humano, basado en optimizar el potencial del personal promoviendo la capacitación de personal así poder obtener un mejor desempeño laboral de las personas con habilidades diferentes en el puesto de trabajo asignado, la motivación del personal dentro empresa para un mejor desempeño en el puesto de trabajo; realizando esta acción podemos lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.

**Segunda:** A las autoridades es necesario contar con planes de capacitación para tener lineamientos acordes a las necesidades de los empleados, para que así la temática se relacione con las funciones que cumplen los mismos.

**Tercera:** A las autoridades es conveniente implantar políticas afirmativas para mejorar la movilidad del personal con habilidades diferentes en el área de trabajo.

**Cuarta:** A las autoridades del área mantener un equipo multidisciplinario que vele por la estabilidad laboral del personal con habilidades diferentes y que cultive el mejoramiento del ambiente laboral, fomentando una cultura inclusiva.

**Quinta:** Para las autoridades es importante socializar la inclusión de personas con habilidades diferentes dentro de la empresa, con los jefes inmediatos y con los compañeros de trabajo.

**Sexta:** Al jefe de área de recursos humanos mantener una capacitación permanente sobre medios de prevención en situaciones de riesgos emergentes que se presenten en la compañía.

**Séptima** Las autoridades generar y participar en redes con instituciones que desarrollen sus actividades en el trabajo con personas con habilidades diferentes.

## VII. REFERENCIAS

- Aguilar, N. Castillo, L. y Elías, J. (2016) *Modelo de gestión de talento para la inclusión y desarrollo de personas con discapacidad*. Tesis de maestría. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de [repositorioacademico.upc.edu. Pe/upc/handle/10757/621297](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/handle/10757/621297)
- Aldaz, M. (2017) *La Gestión del talento Humano en las Hosterías de Riobamba orientadas al Desarrollo Sostenible del Turismo en el Ecuador*. Universidad nacional Mayor de San Marcos. Facultad Ingeniería Industrial. Lima, Perú.
- Alles, M. (2007), *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Montevideo, Ediciones Granica, 2005, ISBN 9506411239, pp. 58-114.
- Anda, S. j. (2012). *Administración, teoría proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. En S. j. Anda, ADMINISTRACIÓN, teoría proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad (pág. 06). México D.F.: Mac Graw Hill.
- Arthur Sherman, a. g. (2002). *Administración de recursos humanos*. En a. g. Arthur Sherman, administración de recursos humanos (pág. 87). Madrid: thomson.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) *Dos de cada tres personas con discapacidad tiene problemas de inserción laboral por brecha educativa*. Recuperado de [http:// www.servir.gob.pe/dos-de-cada-tres-personas-con-discapacidad-tiene-problemas-de-insercion-laboral-por-brecha-educativa/](http://www.servir.gob.pe/dos-de-cada-tres-personas-con-discapacidad-tiene-problemas-de-insercion-laboral-por-brecha-educativa/)
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. México DF, Mc Graw – Hill Interamericana.
- CONADIS (2016), *“Minsa simplifica trámites para emisión de certificados de discapacidad”*. Fecha de consulta: junio 10, 2012. Fuente: [conadisperu.gob.pe/notas informativas/minsa-simplifica-tramites-para-emision-de-certificados-de-discapacidad](http://conadisperu.gob.pe/notas-informativas/minsa-simplifica-tramites-para-emision-de-certificados-de-discapacidad).

Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (2014), reglamento de la Ley N°29973 -Ley general de la persona con discapacidad. Perú.

Diario Oficial El Peruano, Ley 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, Perú, 24 de diciembre de 2012.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Cuarta Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.*

Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014): *Metodología de la Investigación.* (6ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill, interamericana editores, S.A

Herrera, T. P. (2013). *Imagen corporativa, influencia en la Gestión empresarial.* Segunda Edición. Madrid, España: esic editorial.

Jericó, P. *Gestión del Talento humano (2008).* Disponible en: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/1>

Louffat, E. (2013). *Administración De Equipos Humanos.* Edición 1. En E. Louffat, Administración De Equipos Humanos (pág. 21). Buenos aires, Argentina: Cengage Learning.

Machiarena, L., (2012, marzo), Al día: *“Discapacidad y trabajo en Uruguay: una cruda realidad”.* Revista de Uruguay. Vol. N° 06. Recuperado de: [http://www.aldia.com.uy/articulos.html#marzo2012.](http://www.aldia.com.uy/articulos.html#marzo2012)

Neef ,M. (1986). Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro. Santiago (Chile)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) *MTPE cumplió con la cuota de empleo de 5% para personas con discapacidad* Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/mtpe-cumplio-con-la-cuota-de-empleo-de-5-para-personas-condiscapacidad/>

Mogollón, K. Enríquez, S. y Laya, J. (2009). *Talento Humano*.

MTPE (2012), "*La Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano*". Jesús María. Lima – Perú.

Munch (2009). *Administración del Capital Humano. La gestión del activo más valioso de la organización. (2da. Edición)*. Colombia-Cali.

Pérez, m. d. (2004). *La gestión del potencial humano en las organizaciones, una propuesta metodológica desde la psicología*. Ciudad de la habana: facultad de psicología universidad de la habana.

Reglamento de la ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad. Perú.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018.	¿Cómo se gestiona el talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018?	<p>Objetivo general: Describir la gestión del talento humano de las personas con habilidades diferentes (discapacidad) en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describir las condiciones laborales de las personas con discapacidad.</li> <li>2. Describir las condiciones socios laborales que tienen las personas con discapacidad en la inclusión laboral.</li> <li>3. Describir la política de incentivos para las personas con discapacidad.</li> <li>4. Determinar si la obligación legal de inclusión laboral está mejorando la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad.</li> </ol>	<p>Hipótesis general:</p> <p>No presenta hipótesis</p>	<p>Gestión talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición</li> <li>• Elementos</li> <li>• Características</li> <li>• Funciones</li> <li>• Importancia</li> <li>• Objetivos: rutinarios, innovadores,</li> <li>• Perfeccionamiento.</li> <li>• procesos</li> </ul> <p>Personas con discapacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La discapacidad como cuestión de derechos humanos</li> <li>• El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización.</li> <li>• La discapacidad como problema social.</li> <li>• Ley general de la persona con discapacidad Ley N° 29973</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de investigación. Por su naturaleza: Cualitativa: Analiza, infiere e interpreta datos</li> <li>Por su finalidad: básica</li> <li>Por su carácter: descriptiva</li> <li>Según el alcance: transversal o seccional</li> <li>• Diseño de investigación : Descriptivo simple: m O</li> <li>m: 25 personal administrativo y trabajadores de la empresa Grupo Corporativo GS s.a.c</li> <li>O: Gestión del talento humano</li> <li>• Población (N) m: 25 personal administrativo y trabajadores de la empresa Grupo Corporativo GS S.A.C.</li> <li>• Muestra (n) No probabilística por estratos.</li> <li>• Método de análisis de datos Estadística descriptiva, como tablas y figuras de variables cualitativas (de barras y sectores circulares). Y, el método intelectual e interpretativo.</li> </ul>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de preguntas cerradas.</p> <p>Escala : Escala Nominal del tipo de Rensis Liker (1932). Categorías Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Validez: A criterio de juicio de dos expertos. Un experto de la especialidad del tema con grado de magister y/o doctor y el docente metodólogo del curso.</li> <li>• Confiabilidad: Se determinara por medio de la prueba estadística de Alfa de Cronbach aplicado a una muestra piloto.</li> </ul>

Anexo 2:

## INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO

**Estimado señor (a)**

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre la Empresa Grupo Corporativo G.S S.A.C de Chimbote, para el trabajo de investigación **Gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018**. Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "x" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

**Siempre (5)      Casi siempre (4)      a veces (3)      Casi nunca (2)      nunca (1)**

N°	Items	escala de valorización				
<b>VARIABLE N°1 : GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>						
	<b>Dimensión N° 1 : Habilidades</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La entidad se preocupa por formar y capacitar adecuadamente a los empleados en situación de alguna discapacidad para facilitar la realización de su trabajo					
2	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades					
3	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo					
4	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su laborar					
5	Considera que la entidad cuenta con las herramientas necesarias para que los empleados con capacidades diferentes puedan desempeñar sus actividades laborales.					
6	Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal este actualizado y se genere oportunidades de superación					
	<b>Dimensión N° 2 : Conocimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Se generan programas para mejorar las relaciones entre empleados					
8	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad					



9	Las charlas sobre misión, visión y políticas de la organización se efectúa al personal con capacidades diferentes					
10	Se han implementado adecuaciones en los espacios de trabajo de la entidad para facilitar la accesibilidad a los puestos de trabajo de las personas con discapacidad					
11	Trabaja de forma eficaz con ideas propuestas dadas por sus compañeros.					
	<b>Dimensión N° 3 : Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad					
13	En la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo					
14	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe					
15	Se logra una buena participación laboral con todos sus compañeros					
	<b>Dimensión N° 4 : Actitudes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancias no deseadas					
17	Siente usted que la entidad se ha preocupado por incluir laboralmente a personas en situación de discapacidad					
18	Hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas para el desarrollo de la entidad.					
19	Cree usted que logra mejoras en la ejecución de sus tareas					
20	siente usted que logra mejoras en la ejecución de sus tareas					
21	Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo					
22	Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores					


**Gracias por su colaboración**





Actitudes	Trabajo digno en todos sus formas	16.- Reacciona de manera adecuada ante acciones o circunstancia no deseadas											X					
	Retención de talentos	17.- Siente usted que la entidad se ha preocupado por incluir laboralmente a las personas con "capacidades diferentes".															X	
	Alcanzar metas	18.- Hay comunicación efectiva, coordinación y compromiso entre las áreas administrativas para la consecución del cumplimiento de las metas para el desarrollo de la entidad.												X				
	Asumir riesgos y logros	19.- Cree usted que logra mejoras en la ejecución de sus tareas												X				
		20.- Siente usted que logra mejoras en la ejecución de sus tareas												X				
		21.- Demuestra sus habilidades interpersonales sobre la motivación, la comunicación, la imparcialidad e inteligencia emocional en su trabajo.												X				
		22.- Cumple a cabalidad las tareas encomendadas por sus superiores.												X				

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, octubre 2018

  
 DR. NICOLÁS ALVAREZ CARRILLO  
 Docente de Investigación Científica  
 ANR - A1654955 - UNS - UCV

  
 V° B° DEL Docente  
 Mgtr. Luis Olivos Jimeno

## Anexo 4: constancia emitida por la institución que se acredita la realización de estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Nuevo Chimbote, 10 de enero del 2019.

Sra.

**Georgina Sodupe Tejada**

**GERENTE GENERAL DE GRUPO CORPORATIVO GS S.A.C**

Presente. –

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la estudiante Bach. **ZAMORA RODRIGUEZ, EVELIN GREIS** estudiante de la Maestría en Gestión Pública de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su instrumento de investigación a los trabajadores con habilidades diferentes de su representada, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN PERSONAS CON HABILIDADES DIFERENTES EN LA EMPRESA GRUPO CORPORATIVO GS S.A.C, CHIMBOTE 2018"**.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

  
Dra. Rosa María Salas Sánchez  
Jefe de Posgrado

CAMPUS CHIMBOTE  
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires  
Av. Central Nuevo Chimbote  
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.per  
@ucv\_per  
#saliradelant  
[ucv.edu.p](http://ucv.edu.p)

## Anexo 5: Base de datos

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Sujetos	Items/ Reactivos/ Preguntas																						Puntaje
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
01	2	3	3	3	2	4	1	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	1	3	5	62
02	4	5	2	2	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	4	3	4	3	2	1	3	4	67
03	2	3	2	3	3	4	3	4	1	4	3	1	5	2	3	2	1	2	1	2	2	3	56
04	2	2	3	4	1	4	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	42
05	1	1	2	2	4	4	4	1	2	2	4	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	2	55
06	2	3	2	1	4	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	1	4	2	2	1	50
07	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	1	1	2	2	4	4	4	3	1	52
08	1	4	3	3	1	3	2	3	3	3	1	4	4	2	3	2	1	4	2	5	3	2	59
09	3	2	1	4	2	2	2	1	4	2	2	3	1	3	2	2	3	3	1	5	2	3	53
10	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2	3	3	3	1	4	3	3	1	3	4	2	2	59
Varianza	0.8	1.3	0.5	0.9	1.2	1.3	0.8	0.9	1.1	0.7	0.8	1.2	1.8	0.5	1.1	0.5	1.3	1.2	1.6	2.6	0.5	1.8	47.83
Total	24.46																						

**Anexo 6:**  
**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

**1. TÍTULO**

“Gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018”

**2. AUTOR (A)**

Evelin Greis Zamora Rodríguez, [greis.zamora@hotmail.com](mailto:greis.zamora@hotmail.com), estudiante de la UCV.

**3. RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo principal describir: “Gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018. Esto en una población indeterminada y en una muestra no probabilística de 25 trabajadores.

El tipo de investigación correspondió al enfoque cualitativo interpretativo, el diseño es descriptivo simple. Para el recojo de los datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 22 ítems con respuesta del tipo Escala de Likert (Siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2 y nunca 1); la confiabilidad del instrumento es muy buena y fue determinada por medio de la prueba estadística de Alfa de Crombach ( $\alpha = 0,51$ ) aplicados a una muestra piloto, su validez a criterio de juicio de expertos. Y, para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva y el método interpretativo, obteniéndose como conclusiones: Describir la gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. Y, de manera específica: 1) Describir las habilidades de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. 2) Describir el conocimiento de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. 3) Describir la motivación de las personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018. 4) Describir la aptitud de las personas con

habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS SAC, Chimbote 2018.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Gestión del Talento Humano

#### **5. ABSTRACT**

The type of research corresponded to the qualitative interpretative approach, the design is simple descriptive. For the collection of the data the survey technique was used and as a tool a questionnaire of 22 items with a Likert Scale response (Always 5, almost always 4, sometimes 3, almost never 2 and never 1); the reliability of the instrument is very good and was determined by means of the Crombach's Alpha test ( $\alpha = 0.51$ ) applied to a pilot sample, its validity at the discretion of expert judgment. And, for the analysis of the data, the descriptive statistics and the interpretative method were used, obtaining as conclusions: Describe the management of human talent in people with different abilities in the Company Corporate Group GS SAC, Chimbote 2018. And, specifically: 1) Describe the skills of people with different skills in the Corporate Group Company GS SAC, Chimbote 2018. 2) Describe the knowledge of people with different skills in the Company Corporate Group GS SAC, Chimbote 2018. 3) Describe the motivation of people with different abilities in the Company Corporate Group GS SAC, Chimbote 2018. 4) Describe the aptitude of people with different skills in the Company Corporate Group GS SAC, Chimbote 2018.

#### **6. KEYWORDS**

Management of human talent

#### **7. INTRODUCCIÓN**

El talento humano es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas



talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades y salud. Vallejo (2015), sostiene que la gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando a la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

(Organización Mundial de la Salud, 2015); Es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se ha comprometido a promover la justicia social y lograr que estas personas accedan a un trabajo decente, en igualdad de oportunidades para reinsertarse profesionalmente. Según Machiarena (2012), en Uruguay, sobre el problema de la inclusión de personas con discapacidad nos señala que, en un Estado democrático y garante debe tener como pilares básicos valores fundamentales como lo son la igualdad, la solidaridad, la equidad y la inclusión social. Esto implica reconocer las diferencias y demandas de todos los miembros de la sociedad, eliminando cualquier clase de barreras y prejuicios que condenen a la exclusión a los grupos más vulnerables. Alles (2010) refirió, que la problemática parte de la administración del empleo en el Perú, de la fuerza laboral con enfoque en las personas con habilidades diferentes en las empresas privadas, los métodos de gestión que se maneja actualmente, enfatizando el estudio en la normativa legal, inserción, principios y valores institucionales enfocados a este tipo de personas, determinando posibles falencias en sus procesos y prácticas, y con ello proponer un mejoramiento en cómo se está llevando la gestión dentro de nuestra empresa, orientado a las personas con habilidades diferentes estableciendo una mejor perspectiva más adecuada y sostenible.

En la empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, en mi opinión, es que estas personas se enfrentan a diversas barreras, actitudes negativas o prejuicios que dificultan su participación en la sociedad, uno de los principales problemas que encontramos es el acceso al trabajo para las personas con discapacidad, quienes se encuentran inactivas en el mercado laboral, debido a razones políticas, sociales y psicológicas, ya que la sociedad es la principal causante de discriminación hacia estas personas vulnerando sus derechos fundamentales, siendo las cortantes a las oportunidades de superación que estas personas con discapacidad se merecen. Hay que añadir, que a pesar de que las normas existen, no son aplicadas a favor de estas por el simple hecho de que la sociedad tiene una mentalidad errónea al pensar que no mostrarán un buen rendimiento en un puesto de trabajo. Pese a ello, existen personas con discapacidad, que velan por sí mismos y son un ejemplo para la sociedad ya que estas vienen demostrando su desenvolvimiento para no ser tratados como un objeto sino más bien como un ejemplo sin poner pretextos a la vida y a sus ganas de superación.

## **8. MÉTODO**

La investigación es de tipo descriptivo simple ya que se describe la variable gestión del talento de acuerdo al escenario en el que se está desarrollando comprendiendo la situación en función a una problemática identificada. Según Fernández (2009), “Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren.

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación.

Según Ramírez (2012), “La muestra, consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características aunque no siempre-, con el propósito de inferir tales características a la población.”

## 9. RESULTADOS

Los estadísticos descriptivos que mostraron los niveles de gestión tanto en la variable como en sus cuatro dimensiones, la misma que fueron percibidos por los servidores administrativos y trabajadores en la empresa Grupo Corporativo GS S.A.C. Para el caso de la variable gestión del talento humano en su mayoría resultaron no muy buena.

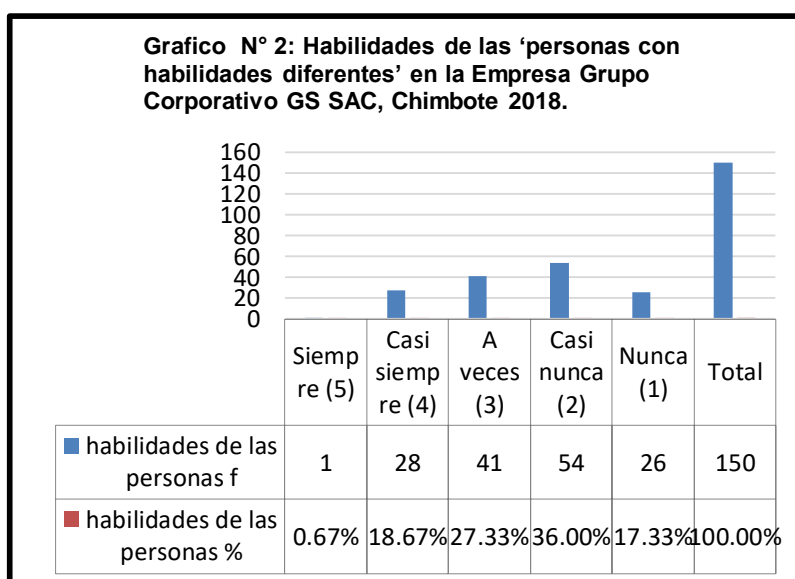


Figura 2, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 0,67% de las personas con 'habilidades diferentes' afirma que siempre puede desarrollar sus habilidades, mientras que un significativo 36,00% expresa que casi nunca desarrolla sus habilidades.

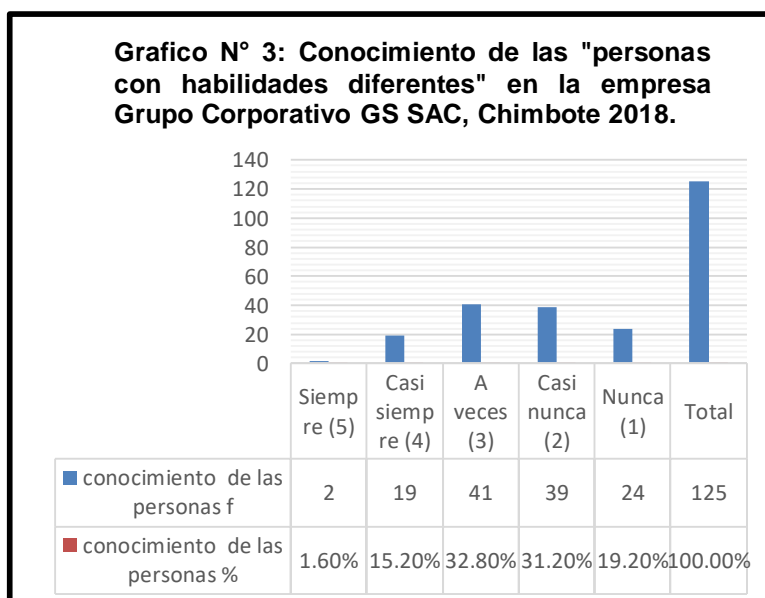


Figura 3, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 1,60% de las personas con 'habilidades diferentes' afirma que siempre puede desarrollar sus conocimientos, un 32,80% manifiesta que a veces desarrolla sus conocimientos.

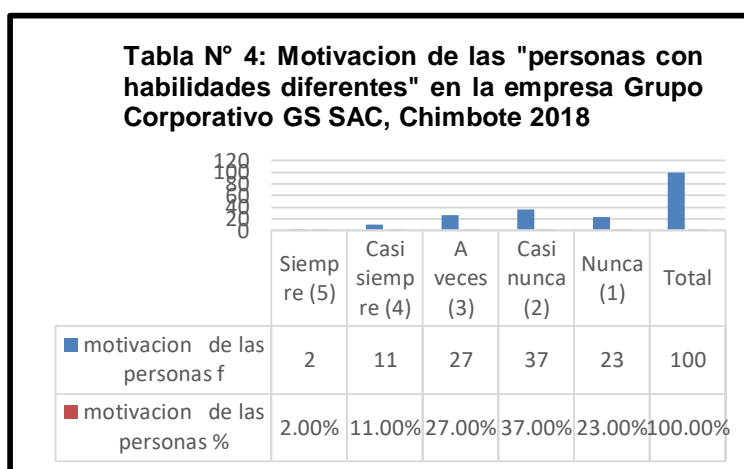


Figura 4, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 2,00% de las personas con 'habilidades diferentes' afirma que siempre puede desarrollar su motivación; un significativo 37,00% expresa que casi nunca desarrolla su motivación.

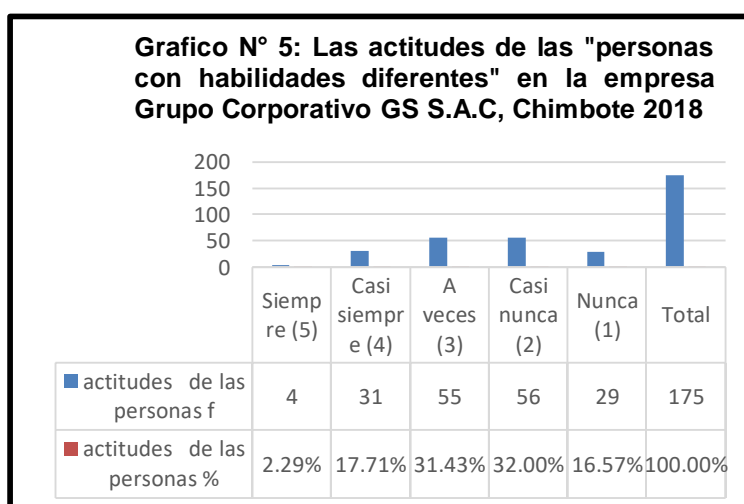


Figura 5, de la muestra encuestada, se observa que un insignificante 2,29% de las personas con 'habilidades diferentes' afirma que siempre pueden demostrar su actitud, un 32,00% expresa que casi nunca demostrar su actitud.

## **10. DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos sobre Cómo se gestiona el talento humano para personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018 según sus variables mencionadas, estos resultados son corroborados a los obtenidos Chiavenato, I. (2009). En su libro gestión del talento humano define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Así mismo (Koulopoulos, 2001); reconoce al conocimiento como talento o capital humano y esto es tan así, que algunas empresas a nivel mundial están incluyendo dentro de sus estados financieros su capital intelectual, planteando que la gestión del conocimiento incrementa la capacidad de respuesta y la innovación, a través de una combinación sinérgica de datos y capacidades de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los seres humanos.

Por otro lado, los resultados Fernández (2014), sobre la Gestión Humana – Satisfacción Laboral - Retención del Personal: Los modelos de gestión del talento humano incluyen y se responsabilizan por la dimensión humana en la organización, se trata de contratar personas idóneas para los cargos correspondientes, capacitarlos y proporcionar las herramientas básicas para un buen entorno laboral y que mantengan al personal motivado.

## **11. CONCLUSIONES**

En la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C se evidencia que la gestión de Talento Humano en las personas con habilidades diferentes no es muy buena, toda vez que el 63,64% de los trabajadores expresa que casi nunca o nunca

existe una buena gestión humana, todo lo que se hace dentro de la Organización debe tener un orden, un objetivo. Se habla entonces de que con una buena gestión humana, orientado a la persona con habilidades diferentes, donde su satisfacción laboral en todos los aspectos sea lo primero, necesariamente se traduce en políticas de retención del talento humano, que siempre ofrecerán beneficios a la empresa. Se ha presentado un análisis de las mejores pautas para culminar con una guía práctica para empresarios que deseen mejorar la gestión del talento humano en su empresa.

## 12. REFERENCIAS

- Aldaz, M. (2017) *La Gestión del talento Humano en las Hosterías de Riobamba orientadas al Desarrollo Sostenible del Turismo en el Ecuador*. Universidad nacional Mayor de San Marcos. Facultad Ingeniería Industrial. Lima, Perú.
- Alles, M. (2007), *Desarrollo del talento humano basado en competencias*, Montevideo, Ediciones Granica, 2005, ISBN 9506411239, pp. 58-114.
- Anda, S. j. (2012). *Administración, teoría proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad*. En S. j. Anda, ADMINISTRACIÓN, teoría proceso, áreas funcionales y estrategias para la competitividad (pág. 06). México D.F.: Mac Graw Hill.
- Arthur Sherman, a. g. (2002). *Administración de recursos humanos*. En a. g. Arthur Sherman, administración de recursos humanos (pág. 87). Madrid: thomson.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) *Dos de cada tres personas con discapacidad tiene problemas de inserción laboral por brecha educativa*. Recuperado de [http:// www.servir.gob.pe/dos-de-cada-tres-personas-con-discapacidad-tiene-problemas-de-insercion-laboral-por-brecha-educativa/](http://www.servir.gob.pe/dos-de-cada-tres-personas-con-discapacidad-tiene-problemas-de-insercion-laboral-por-brecha-educativa/)
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. México DF, Mc Graw – Hill Interamericana.
- CONADIS (2016), *“Minsa simplifica trámites para emisión de certificados de discapacidad”*. Fecha de consulta: junio 10, 2012. Fuente:

conadisperu.gob.pe/notas\_informativas/minsa-simplifica-tramites-para-emision-de-certificados-de-discapacidad.

Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP (2014), reglamento de la Ley N°29973 -Ley general de la persona con discapacidad. Perú.

Diario Oficial El Peruano, Ley 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, Perú, 24 de diciembre de 2012.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Cuarta Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.*

Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014): *Metodología de la Investigación.* (6ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill, interamericana editores, S.A

Herrera, T. P. (2013). *Imagen corporativa, influencia en la Gestión empresarial.* Segunda Edición. Madrid, España: esic editorial.

Jericó, P. *Gestión del Talento humano (2008).* Disponible en: <http://guiadegerencia.com/resumen-gestion-del-talento-de-pilar-jerico/1>

Louffat, E. (2013). *Administración De Equipos Humanos.* Edición 1. En E. Louffat, *Administración De Equipos Humanos* (pág. 21). Buenos aires, Argentina: Cengage Learning.

Machiarena, L., (2012, marzo), Al día: *“Discapacidad y trabajo en Uruguay: una cruda realidad”.* Revista de Uruguay. Vol. N° 06. Recuperado de: <http://www.aldia.com.uy/articulos.html#marzo2012>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) *MTPE cumplió con la cuota de empleo de 5% para personas con discapacidad* Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/prensa/notas-de-prensa/mtpe-cumplio-con-la-cuota-de-empleo-de-5-para-personas-condiscapacidad/>

Mogollón, K. Enríquez, S. y Laya, J. (2009). *Talento Humano*.

MTPE (2012), *“La Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo Peruano”*. Jesús María. Lima – Perú.

Munch (2009). *Administración del Capital Humano. La gestión del activo más valioso de la organización. (2da. Edición)*. Colombia-Cali.

Pérez, m. d. (2004). *La gestión del potencial humano en las organizaciones, una propuesta metodológica desde la psicología*. Ciudad de la habana: facultad de psicología universidad de la habana.

Reglamento de la ley N° 29973, Ley general de la persona con discapacidad. Perú.

### **13. RECONOCIMIENTOS**

Al área de recurso humanos se recomienda que haya una gestión de talento humano, basado en optimizar el potencial del personal promoviendo la capacitación de personal así poder obtener un mejor desempeño laboral de las personas con habilidades diferentes en el puesto de trabajo asignado, la motivación del personal dentro empresa para un mejor desempeño en el puesto de trabajo; realizando esta acción podemos lograr que los trabajadores estén comprometidos con la visión, misión, objetivos, metas y políticas de la organización.

A las autoridades es necesario contar con planes de capacitación para tener lineamientos acordes a las necesidades de los empleados, para que así la temática se relacione con las funciones que cumplen los mismos.

A las autoridades es conveniente implantar políticas afirmativas para mejorar la movilidad del personal con habilidades diferentes en el área de trabajo.



A las autoridades del área mantener un equipo multidisciplinario que vele por la estabilidad laboral del personal con habilidades diferentes y que cultive el mejoramiento del ambiente laboral, fomentando una cultura inclusiva.

Para las autoridades es importante socializar la inclusión de personas con habilidades diferentes dentro de la empresa, con los jefes inmediatos y con los compañeros de trabajo.

Al jefe de área de recursos humanos mantener una capacitación permanente sobre medios de prevención en situaciones de riesgos emergentes que se presenten en la compañía.

Las autoridades generar y participar en redes con instituciones que desarrollen sus actividades en el trabajo con personas con habilidades diferentes.

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Evelin Greis Zamora Rodríguez, estudiante (x), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 46780452, con el artículo titulado

"Gestión del Talento Humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, enero 2019



---

Evelin Zamora Rodríguez

DNI N° 46780452

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD          DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 13 -01-2019 Página : 20 de 25
--	---	--

Yo, **NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**, docente del Programa (Indicar nombre de la maestría o doctorado **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo de la sede/filial **Chimbote** revisor (a) de la tesis titulada:

**"Gestión del talento humano en personas con habilidades diferentes en la Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018"**, del (de la) estudiante **ZAMORA RODRÍGUEZ, EVELIN GREIS**.

constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Nuevo Chimbote, 13 de enero 2019

  
 .....  
 Firma

Docente: **NICOLAS ALVAREZ CARRILLO**

DNI: 32736800

## AUTORIZACIÓN A REPOSITORIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Zamora Rodríguez, Evelyn Greis  
 D.N.I. : 46780452  
 Domicilio : Prolong. Alfonso Ugarte # 1752 P.B. Chiriquete  
 Teléfono : Fijo : Móvil : 934499713  
 E-mail : greis.zamora@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :  
 Escuela :  
 Carrera :  
 Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado : Maestría

Mención : Gestión Pública

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Zamora Rodríguez, Evelyn Greis

Título de la tesis:

Gestión del talento humano en personas con habilidades  
 en la empresa Grupo Incentivo AS SAC, Chiriquete 2018

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

*Evelyn Greis*

Fecha:

15/01/2019

## ACTA DE AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Zamora Rodriguez, Evelin Greis**

INFORME TITULADO:

**Gestión del Talento Humano en personas con habilidades diferentes en la  
Empresa Grupo Corporativo GS S.A.C, Chimbote 2018.**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

**Maestra en Gestión Pública**

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: **Aprobar por unanimidad**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles

DTC Escuela de Posgrado UCV