



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Mejora en los procesos de selección para la accesibilidad e integración laboral en personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024”

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

Bachiller en Comunicación Estratégica

Bachiller en Administración y Dirección de Negocios

PRESENTADO POR:

Acevedo Curaca, Alondra Camila - Comunicación Estratégica

Rojas Pezo, Karla Andrea - Administración y Dirección de Negocios

ASESOR:

Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

LIMA, PERÚ

2025

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra

MIEMBROS DEL JURADO:

Haro Yanqui, Eduardo Enrique

Panduro Grandez, Edgar Marcel

Vidal Gutierrez, David

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Acevedo Curaca, Alondra Camila, Identificado (a) con DNI N° 73186295 perteneciente al Programa de Comunicación Estratégica, siendo mi asesor el Sr(a) Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra, identificado (a) con DNI N°: 41981490, y cuyo código ORCID es 0000-0002-6930-3718.

Yo, Rojas Pezo, Karla Andrea, Identificado (a) con DNI 72607501 perteneciente al Programa de Administración y Dirección de Negocios, siendo mi asesor el Sr(a) Albarracin Aparicio, Roxana Alexandra, identificado (a) con DNI N°: 41981490, y cuyo código ORCID es 0000-0002-6930-3718.



DECLARAMOS BAJO JURAMENTO QUE:

- a) Somos los autores del documento académico titulado “Mejora en los procesos de selección para la accesibilidad e integración laboral en personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024”.
- b) El trabajo de investigación es original y no ha sido difundido en ningún medio académico; por lo tanto, sus resultados son veraces y no es copia de ningún otro.
- c) El asesor ha revisado minuciosamente el trabajo de investigación, incluyendo las citas a otros autores y las referencias bibliográficas. Este proceso se ha llevado a cabo cumpliendo con las pautas académicas y respetando las normas internacionales.
- d) El trabajo de investigación cumplió con el análisis del sistema TURNITIN, el cual tiene el 19% de similitud.
- e) Declaro conocer las consecuencias legales y/o administrativas que puedan derivar si se verifica la falsedad total o parcial de la presente declaración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 411 del código penal y el numeral 34.3 del artículo 34 del Texto


Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

Fecha: 21/07/2025

Firmas de los autores

Nombres	Apellidos	DNI	Firma	Huella
Alondra Camila	Acevedo Curaca	73186295		
Karla Andrea	Rojas Pezo	72607501		

Firma del asesor

Nombres	Apellidos	DNI	Firma	Huella
Roxana Alexandra	Albarracin Aparicio	41981490		

DEDICATORIA

A mi esposo, quien siempre estuvo animándome y acompañándome, incluso en las largas noches cuando requería dar una milla más. Siempre con una sonrisa, así estuvo a mi lado.

Alondra Acevedo

A mi hija, por ser mi mayor motivación y quién constantemente me anima a continuar a pesar del cansancio.

Karla Rojas

AGRADECIMIENTOS

A mis padres,

Dios y mis hermanos, quienes fueron mi motivación inicial para estudiar y trabajar dignamente; quienes nunca perdieron la confianza en que yo lo lograría. Y a mi asesora, Roxana Albarracin, por su gran preparación, paciencia y claridad al enseñar.

Alondra Acevedo

A mi mamá, quién fue mi ayuda económica en un inicio para poder culminar esta etapa, a mi abuelita, Marco y mis suegros que siempre se mantuvieron para mí y motivándome a no desistir de mis estudios pese a las circunstancias.

Karla Rojas

ÍNDICE

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS	6
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL	17
1.1 Título del Proyecto	17
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	17
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación	17
1.4 Alcance de la solución	18
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA	19
2.1 Descripción de la realidad problemática	19
2.1.2 Formulación del problema	20
2.1.2.1 Problema general	20
2.1.2.2 Problemas específicos	20
2.1.3 Objetivos de investigación	21
2.1.3.1 Objetivo general	21
2.1.3.2 Objetivos específicos	21
2.1.4 Justificación de la investigación	22
2.1.4.1 Justificación teórica	22
2.1.4.2 Justificación metodológica	22
2.1.4.3 Justificación práctica	22
2.1.5 Limitaciones de la investigación	23
2.1.6 Viabilidad de la investigación	23
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL	24
3.1. Antecedentes de la investigación	24

3.1.1. Antecedentes nacionales	24
3.1.2. Antecedentes internacionales	25
3.2. Marco teórico	27
3.2.1. Accesibilidad laboral	27
3.2.2. Integración laboral	31
3.3. Definición de términos básicos	35
CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
4.1. Formulación de hipótesis	38
4.1.1. Hipótesis general	38
4.1.2. Hipótesis específicas	38
4.2. Operacionalización de variables	38
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
5.1. Diseño metodológico	40
5.2. Diseño muestral	42
5.2.1. Población	42
5.2.2. Muestra	42
5.3. Técnica de Recolección de Datos:	42
5.4. Técnica de procesamiento de la información	44
5.5. Resultados	44
5.5.1 Análisis descriptivo	44
5.5.2. Análisis ligados a las hipótesis	54
CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	60
6.1. Alcance esperado	60
6.2. Descripción del mercado objetivo del producto o servicio	60

6.2.1. Fuentes de ingreso	61
6.2.2. Canales de distribución	62
6.2.3. Estrategias de penetración en el mercado	62
6.2.4. Alianzas estratégicas	63
6.2.5. Benchmarking	64
6.3. Desarrollo del proyecto de innovación	65
6.4 Presupuesto	69
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	75
ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad de la variable Accesibilidad laboral	43
Tabla 2	Fiabilidad de la variable Integración laboral	43
Tabla 3	Frecuencias de Accesibilidad	45
Tabla 4	Frecuencias de Comunicación	46
Tabla 5	Frecuencias de Comprensión	47
Tabla 6	Frecuencias de Movilidad	48
Tabla 7	Frecuencias de Integración	50
Tabla 8	Frecuencias de Inclusión	51
Tabla 9	Frecuencias de Adaptación	52
Tabla 10	Frecuencias de Barreras Sociales	53
Tabla 11	Matriz de correlación: Variable 1 y Variable 2	55
Tabla 12	Matriz de correlación: Variable 1 y la dimensión Inclusión	56
Tabla 13	Matriz de correlación: Variable 1 y la dimensión Adaptación	57
Tabla 14	Matriz de correlación: Variable 1 y la dimensión Barreras Sociales	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Pantalla de Inicio	66
Figura 2	Evaluación por competencias (IA)	67
Figura 3	Asesoramiento personalizado	67
Figura 4	Curso y tutoriales breves para mejorar el perfil profesional	68
Figura 5	Conexión con empresas	68

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Gráfico de la variable Accesibilidad laboral	45
Gráfico 2	Gráfico de la dimensión Comunicación	46
Gráfico 3	Gráfico de la dimensión Comprensión	48
Gráfico 4	Gráfico de la dimensión Movilidad	49
Gráfico 5	Gráfico de la variable Integración	50
Gráfico 6	Gráfico de la dimensión Inclusión	51
Gráfico 7	Gráfico de la dimensión Adaptación	53
Gráfico 8	Gráfico de la dimensión Barreras Sociales	54

RESUMEN

El presente estudio de investigación tiene como propósito principal analizar los factores que limitan la accesibilidad e integración laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro. Debido a que este grupo, a pesar de los diversos avances que se está tratando de incluir en la sociedad, continúa encontrando barreras para acceder a un trabajo formal, esto por diversos prejuicios.

El enfoque aplicado en esta investigación es el cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental. La población está conformada por colaboradores de algunas sedes de Ripley de Lima Centro, a los cuales se le aplicaron encuestas con la finalidad de identificar dificultades y oportunidades dentro del proceso de selección.

Los resultados del estudio evidencian que existe una correlación de 0.408, lo que equivale a, 40.8 %, con lo cual podemos afirmar que existe una correlación baja entre las variables de accesibilidad e integración laboral. En base a ello, se desarrolló una propuesta para crear una herramienta digital, una Plataforma de Selección Inclusiva, que mejore los procesos de selección y facilite la postulación de adultos mayores, reduciendo sesgos y promoviendo equidad.

Palabras clave: Integración laboral, accesibilidad laboral, adultos mayores, procesos de selección, Ripley de Lima Centro.

ABSTRACT

The main purpose of this research study is to analyze the factors that limit accessibility and labor integration for people between 55 and 65 years of age in Ripley de Lima Centro. Because this group, despite the various advances that are trying to be included in society, continues to encounter barriers to access a formal job, due to various prejudices.

The approach applied in this research is quantitative, descriptive and non-experimental design. The population is made up of employees of some Ripley's branches in downtown Lima, to whom surveys were applied in order to identify difficulties and opportunities within the selection process.

The results of the study show that there is a correlation of 0.408, which is equivalent to 40.8%, so we can say that there is a low correlation between the variables of accessibility and labor integration. Based on this, a proposal was developed to create a digital tool, an Inclusive Selection Platform, to improve the selection processes and facilitate the application of older adults, reducing biases and promoting equity.

Key words: labor integration, labor accessibility, older adults, selection processes, Ripley de Lima Centro.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, y durante los últimos años, la integración laboral para personas mayores de 55 a 65 años ha enfrentado diversas barreras, especialmente en sectores como el retail, donde aún se puede evidenciar resistencia debido a estereotipos relacionados con la productividad y adaptabilidad de este grupo etario. En nuestro país, si bien se han llevado a cabo iniciativas legales que buscan promover la igualdad de oportunidades, muchos adultos mayores todavía se ven limitados, encontrando brechas para acceder a un empleo formal y digno. Lo cual, tiene un gran impacto en distintos aspectos de su vida; tanto en su desarrollo económico, como también en su bienestar social y emocional.

El presente trabajo de investigación se desarrolla en la empresa Ripley, específicamente en sus sedes de Lima Centro, y tiene como objetivo principal determinar de qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la integración laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro; con la finalidad de brindar propuestas en dichos procesos, y para facilitar la accesibilidad e integración laboral de este grupo etario. El enfoque del estudio es cuantitativo, de tipo descriptivo y se utiliza como técnica principal el cuestionario a trabajadores de dicha empresa.

Esta investigación se justifica por la existente necesidad de crear entornos laborales más inclusivos, donde se logre valorar la experiencia de los adultos, y no limitarlos en base a estereotipos. Es por ello que se busca aportar información relevante que permita a las organizaciones desarrollar políticas para sus procesos de selección, haciéndolos más equitativos.

El trabajo se ha desarrollado en seis capítulos. En el capítulo I se expone brevemente el proyecto. En el capítulo II se presenta el problema, los objetivos y la justificación. En el capítulo III se desarrollan los antecedentes de la investigación y el marco teórico,

mientras que en el capítulo IV se formulan las hipótesis y se desarrolla la operacionalización de variables. En el capítulo V se presenta el diseño metodológico y el diseño muestral, como además las técnicas de recolección y procesamiento de datos. Finalmente, en el capítulo VI se desarrolla la propuesta de innovación.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto

Mejora en los procesos de selección para la accesibilidad e integración laboral en personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024.

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

El presente trabajo sigue la línea de investigación de Mejora de Procesos y Operaciones; pues nuestro proyecto tiene como objetivo investigar, visibilizar y optimizar los procesos de selección para adultos de 55 a 65 años, en un mercado laboral formal específico. Nuestro tema de investigación genera un aporte significativo a la sociedad debido a que el obtener esta información nos permitirá comprender mejor la situación actual de los procesos de selección y como estos favorecen la integración y accesibilidad laboral para este grupo etario, y así aportar información relevante para mejorar el proceso de esta.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación

Nuestra investigación se desarrolla dentro del sector retail, específicamente en los locales en Lima Centro de la empresa Ripley. Sin embargo; aunque nuestra investigación se desarrolla en una actividad económica comercial, el enfoque de nuestra investigación es de tipo social, pues el propósito del presente trabajo es mostrar con claridad la situación laboral actual de las personas entre los 55 y 65 años. En el Perú, la cantidad de adultos mayores laborando formalmente, en condiciones óptimas y recibiendo beneficios adecuados, es muy baja. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021), en el año 2021 el desempleo ascendió a más de 52 mil, lo que significó un aumento del 45 % en

comparación a 2019; ello evidencia la necesidad de dar mayor visibilidad a este asunto en nuestro país.

1.4 Alcance de la solución

La finalidad de este trabajo de investigación es mostrar las condiciones actuales en el que las personas entre los 55 y 65 años se encuentran respecto al mundo laboral en Lima, y reducir las barreras existentes que este grupo etario enfrenta al conseguir un trabajo, o integrarse de manera efectiva en un centro laboral.

Se busca, además, promover la implementación de mejores estrategias para la accesibilidad e integración laboral de estas personas en empresas retail, particularmente en Ripley de Lima Centro. Estrategias tales como mejorar los procesos de selección, garantizando la transparencia de estos; también, brindar capacitaciones más continuas, incentivar la inclusión y respeto en el ambiente laboral, y reconocer los talentos y habilidades de las personas en este rango de edad.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1 Descripción de la realidad problemática

En España, y en gran parte de Europa, las posibilidades laborales para personas entre 55 y 65 tampoco son las más favorables. Así lo muestra un informe elaborado en el 2017 por el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT, 2017), en el que se comunica que, en el año en mención, 580.100 personas mayores (estando el 98,6 % entre los 55 y 64 años) manifestaron deseos de trabajar, pero no encontraron empleo, por más que buscaron.

De acuerdo con un informe realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 3 de cada 100 adultos mayores que procuraron participar laboralmente en el 2021 se encontraron desempleados; esto se traduce a un 2,7 % de tasa de desempleo para este grupo etario (MTPE, 2021).

En la ciudad de Lima, la problemática aún es evidente, las personas entre los 55 y 65 años aún enfrentan desafíos para acceder al mundo laboral apropiadamente. Cabe mencionar que, aunque empresas como Sodimac, Starbucks e, incluso, Ripley han procurado implementar programas para brindar mayor accesibilidad laboral a estas personas dentro de sus equipos, ello no se ha visto completamente reflejado actualmente. Según un estudio realizado por Buk, llamado Estudio del Talento Senior, en el 2024 los profesionales mayores de 50 años expresaron sentir que su edad era un obstáculo para conseguir empleo; ello lo manifestó un 45 % (Mandujano, 2024).

Se puede señalar que, como ya se ha mencionado, el problema, aunque ha sido tratado, aún está latente. Los adultos mayores entre 55 y 65 años perciben muchas barreras para ingresar o continuar en el mundo laboral; muchas veces las razones son por falta de experiencia, por requerimientos distintos, o por falta

de integración. Aún con su iniciativa “Programa Senior”, Ripley aún es una empresa que debe procurar mayores estrategias para asegurar la accesibilidad e integración de este grupo etario en su organización.

De no tomarse medidas eficaces, el escenario para los adultos mayores empeorará. Lo cual traería muchos resultados adversos, tales como afectar su calidad de vida y, aún, su desarrollo; también, podría generar mayor informalidad, dependencia económica y ampliaría barreras de discriminación.

El problema es posible de ser solucionado, gradualmente. Para ello, es necesario que las empresas puedan crear y mantener programas más comprometidos con incentivar y permitir el acceso y la integración laboral de las personas entre los 55 y 65 años. Deberían revisarse y mejorarse las políticas de inclusión laboral, también debería implementarse capacitaciones adaptadas al talento y necesidades del colaborador, ya que muchas veces, aunque estos cuentan con gran experiencia laboral, se les aparta por simplemente no manejar herramientas específicas de las cuales podrían recibir mayor orientación.

2.1.2 Formulación del problema

2.1.2.1 Problema general

¿De qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan en la integración laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024?

2.1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la inclusión laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024?

¿De qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la adaptación laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024?

¿De qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con las barreras sociales para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024?

2.1.3 Objetivos de investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la integración laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024

2.1.3.2 Objetivos específicos

Determinar de qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la inclusión laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024

Determinar de qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la adaptación laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024

Determinar de qué manera los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con las barreras sociales para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación se justifica en lo teórico debido a que aplica diversas fuentes de información y construye teoría relevante para el tema abordado. Este estudio se basa en diversas teorías que señalan el valor que los adultos mayores pueden brindar a las organizaciones, ya sea por su experiencia u otras características. De ello parte su importancia, debido a que aporta a los demás campos del conocimiento; brinda información real y actual sobre la situación laboral en la que los adultos mayores del grupo etario mencionado se encuentran, y las circunstancias que enfrentan en los procesos de selección, o en la permanencia de sus labores.

2.1.4.2 Justificación metodológica

El enfoque de la presente investigación es obtener, de manera objetiva, nuevos conocimientos, y dar solución a problemas específicos; es por ello, que nuestra metodología cuantitativa se justifica. Pues brinda un gran aporte a la investigación, debido a que mediante ella se obtendrá información relevante proveniente de la recolección de datos, encuestas, mediciones, cálculos numéricos, etc. Lo cual, posteriormente, nos permitirá identificar brechas o tendencias, sobre las cuales se podrán trabajar posibles soluciones.

2.1.4.3 Justificación práctica

La presente investigación tiene como propósito brindar soluciones para mejorar los procesos de accesibilidad e integración mencionados. Lo cual es de gran relevancia debido a que el contexto actual en el que este grupo de

personas busca acceder o mantenerse en el mundo laboral es complejo; por ello, nuestra investigación procura aportar ideas y recursos para mejorar las condiciones laborales, especialmente en la empresa retail mencionada. Pues se identificará, como se mencionó anteriormente, factores, patrones, o brechas que estén obstaculizando la accesibilidad e integración laboral, o promoviéndola; y se trabajará con ello para generar soluciones que beneficien tanto a las personas entre 55 a 65 años como a las empresas que trabajen con ellos.

2.1.5 Limitaciones de la investigación

Una de las limitaciones identificadas para la presente investigación, es el poco acceso que se logra tener a los colaboradores con este rango de edad en Ripley de Lima Centro, siendo el tamaño de muestra muy reducido debido a ello. Además, la gran burocracia que se presenta para obtener información y permisos para realizar encuestas también son limitaciones.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

Nuestra investigación es viable pues, a pesar de ciertas limitaciones, sí es posible acceder a la información pertinente para construir este trabajo; se tiene oportunidad de asistir, y cercanía a los locales que conforman Ripley de Lima Centro.

Además, se cuenta con acceso a Internet y recursos confiables que otorgan información relevante para este trabajo, así como programas que nos permitirán convertir números en datos que aportarán a esta investigación. Junto con ello, se cuenta con el asesoramiento y conocimiento de docentes que brindan guía durante todo el proceso, para finalmente lograr los objetivos.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes nacionales

Vidal (2019) realizó una investigación llamada “Proyecto de intervención comunicacional para promover el cambio de percepción sobre el adulto mayor en Lince, Lima- Perú”. El objetivo principal de este trabajo investigativo fue proponer un emprendimiento que promueva el empoderamiento del adulto mayor y su reinserción en la sociedad. Para ello se deseó conocer las diversas percepciones respecto a ello. Respecto a la metodología, se adoptó un enfoque cuantitativo y cualitativo (mixto), se aplicaron encuestas y entrevistas para comprender mejor las situaciones y perspectivas. La población estuvo conformada por 300 personas; siendo la muestra 30 adultos mayores pertenecientes al CIAM de Lince. Los resultados mostraron que, en su mayoría, el adulto mayor es percibido como alguien con gran cantidad de limitaciones, aún dejando de lado sus virtudes. Sin embargo, en el lado opuesto, el adulto mayor se percibe y se muestra a sí mismo como alguien con potencial y motivación

Fernández y Trigos (2019) llevaron a cabo una investigación titulada “Inserción laboral como estrategia factible de las municipalidades para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores de los distritos de Moche y Salaverry, 2019”. El objetivo principal de esta investigación fue analizar la inserción laboral como una estrategia viable que la municipalidad podían aplicar para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores. Respecto a la metodología, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación no experimental; además, se aplicaron encuestas a los adultos mayores de los distritos en mención, ello para recopilar los datos necesarios para la investigación, para esto se hizo uso del

instrumento WHOQOL- BREF. La población estuvo conformada por todos los adultos mayores pertenecientes a los distritos de Moche (3126 personas) y Salaverry (1529 personas); siendo la muestra la cantidad de 233 adultos mayores de ambos distritos. Los resultados mostraron que un 20 % de los encuestados se encontraban laborando en ese momento, el 56 % no laboraba, mientras que el 24 % cuenta con un negocio propio.

Rodriguez y Tuanama (2023) realizaron un trabajo de investigación titulado: "Factores que afectan la salud mental del adulto mayor en la Urbanización Santo Domingo del distrito de Carabayllo, 2023 ". El cual tuvo como objetivo determinar los factores involucrados en la salud mental del adulto mayor, en una urbanización del distrito de Carabayllo. En cuanto a la metodología que se eligió, esta fue la cuantitativa; la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental. Se utilizaron la técnica de entrevista y cuestionario para recolectar datos; además, el instrumento que se utilizó fue el General Health Questionnaire GHQ-28. La población estuvo compuesta por 387 adultos mayores residentes de la urbanización Santo Domingo, siendo la muestra de 109 personas. Los resultados mostraron que los factores que afectan la salud mental del adulto mayor son ansiedad (84,4 %), depresión (54,10 %) y psicósomáticos (100 %). Siendo esta información de gran relevancia, pues evidencia, en parte, la condición de muchos adultos mayores, varios de los cuales laboran o buscan oportunidades laborales, siendo esto causa o consecuencia del trabajo de investigación realizado por Rodriguez y Tuanama.

3.1.2. Antecedentes internacionales

Grupo de empresas líderes por el objetivo de desarrollo sostenible 8 (ODS 8) en Chile (2023), encabezadas por Sura Asset Management, iniciaron una investigación para conocer detalladamente la accesibilidad laboral para

personas en un rango de edad entre los 55 y 65 años, el cual presentó un “manual” de aporte al beneficio y mantención de trabajo para este grupo etario.

Se realizó una conferencia en el cual estuvo presente Giorgio Boccardo, subsecretario del trabajo; Carolina Goic, académica de la Pontificia Universidad Católica y exsenadora; Guillermo Mont, especialista Principal de Protección Social OIT; y Carlos Romás, coordinador de Innovación SeniorLab y de Desarrollo Colab UC, en dicha conferencia se analizó antecedentes y estigmas que aún se tienen en el país ya sea en el sector privado o público.

Este tema tuvo mucha relevancia en el país y a nivel global, ya que en la actualidad se vive el “temor a envejecer” por lo que se espera que en una década, a lo mucho, personas mayores de 60 años representen un 22% de población en Chile.

Como declaró el subsecretario del trabajo, Giorgio Boccardo “hablar de empleabilidad en personas mayores nos recuerda que tenemos la oportunidad de ser más inclusivos haciendo cambios en la cultura laboral y en la forma en que establecemos las relaciones laborales...”.

El especialista Principal de Protección Social OIT, Guillermo Mont hizo énfasis en lo importante que es tomar importancia a la condición de las personas mayores en el ámbito laboral.

Se destaca poder contribuir a la capacitación y digitalización de las personas mayores, también, el acceso a un horario laboral más flexible y las condiciones en las que estos trabajan y si se adecúa a lo que necesitan tanto los trabajadores como la empresa que los contrata.

La información presentada es principalmente cualitativa, ya que se analiza aspectos relacionados con la percepción, las políticas de inclusión laboral y los desafíos que enfrentan las personas mayores en el mercado laboral. Se exploran

temas como el temor a envejecer, la importancia de la digitalización y capacitación, y la necesidad de condiciones laborales adecuadas.

Sin embargo, también incluye datos cuantitativos, como la estimación de que personas mayores de 60 años representarán un 22% de la población en Chile en una década. Este tipo de información cuantificable complementa el análisis cualitativo, permitiendo una visión más completa del panorama laboral para este grupo.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Accesibilidad laboral

La accesibilidad aporta a la independencia y a la plenitud en todos los aspectos de la vida. Es brindar espacios y procesos con igualdad de condiciones aún a pesar de las diferencias que cada persona pueda tener; ya sea a un ambiente físico, a la comunicación, al transporte, a la tecnología, etc. (Naciones Unidas, 2006).

En ese sentido, y de una manera más completa podemos comprender que la accesibilidad laboral es el compuesto de diversas condiciones que cada entorno de trabajo, proceso, servicio, entre otros, debe cumplir para posibilitar a cada persona el acceso, seguridad y comodidad que requiere en su ámbito laboral, debido a que son utilizables y practicables para cada individuo. Ello sin importar las diferentes capacidades o restricciones que alguien pueda tener, ya sea una discapacidad física, intelectual, etaria, etc. (Corporación & Accesible, 2021).

Personas con discapacidades físicas, discapacidades intelectuales, con edades mayores a 45 o 50 años, y otros grupos, aún enfrentan grandes limitaciones a la accesibilidad laboral; esta requiere que las organizaciones tengan disposición a, de ser necesario, realizar “ajustes razonables” o modificaciones acordes a cada persona. Para así garantizar la seguridad que cada colaborador necesita para ejercitar sus labores en igualdad de condiciones (OIT, 2018).

Grupos en Situación de Vulnerabilidad Laboral

Los grupos en situación de vulnerabilidad laboral son todos aquellos conjuntos de individuos que se ven limitados a permanecer o acceder a oportunidades laborales dignas y seguras debido a que enfrentan barreras culturales, sociales, económicas, etc. Ello, claramente, afecta tanto al individuo en sus oportunidades laborales, como en su bienestar y desarrollo integral. Algunos de estos grupos en situación de vulnerabilidad son: adultos mayores, personas con discapacidad, migrantes, indígenas, personas pertenecientes a la comunidad LGTBIQ+, entre otros.

De acuerdo con Gairín, J. y Suárez, C. (2016) estos diversos grupos en situación de vulnerabilidad laboral no sólo enfrentan una situación desfavorable, sino que esto se amplía a otros escenarios dentro del desarrollo vital de una persona. Por ejemplo, en el ámbito económico, una situación desfavorable para alguien se asociaría también a una exclusión laboral, social, de salud, educación, etc.

Un ejemplo particular de esto es el caso de mujeres rurales latinoamericanas; aunque se menciona que ellas son clave para promover cambios económicos, ambientales y sociales para el desarrollo sostenible, se ven limitadas a acceder al mundo laboral, enfrentando muchos otros retos como acceso a la asistencia sanitaria, educación, etc. (Jaime et al., 2017).

Adicional a ello, muchos miembros de la comunidad LGTBIQ+ en México, expresan abiertamente haber experimentado discriminación, aún al punto de haber tenido experiencias relacionadas a la negación del cumplimiento de sus derechos. Específicamente en el mercado laboral, las personas pertenecientes a esta comunidad expresan recibir reacciones muy negativas de parte de aquellos que cumplen el rol de reclutadores, identificando que ello se intensifica cuando estos son hombres heterosexuales (Durand, 2021).

En base a lo compartido, se puede concluir que existen grupos en situación de vulnerabilidad laboral, muchos de los cuales no han sido notados, y mucho menos escuchados. Aparentemente, las diferencias entre una persona con otras comunidades, se vuelven razones para vulnerar su derecho al mundo laboral y, por ende, a su progreso personal.

Barreras para la Accesibilidad Laboral

Desde épocas pasadas, hasta la actualidad, la existencia de barreras para la accesibilidad laboral ha sido evidente. En la actualidad, se observan barreras físicas; adultos mayores o personas con discapacidad que con los atributos necesarios para cumplir con su labor, se ven limitados por no contar con ambientes necesarios para su movilidad o acceso. También existen barreras tecnológicas, actitudinales, sociales, culturales, etc. También, en un artículo de la OIT, se señaló que así como existen barreras visibles, existen barreras invisibles, tales como los prejuicios, la infantilización de las discapacidades u otras situaciones personales, lo que finalmente impide el progreso personal (OIT Noticias, 2023).

Según Huepe (2023), existen diversas barreras que impactan en la inclusión social; por ejemplo, se menciona el impacto de las tendencias globales, la revolución tecnológica y la transformación, la educación, la situación de las mujeres en el mercado laboral, desigualdades étnicas-raciales, etc. Y se expresa que, en su mayoría, estos grupos mencionados deben afrontar estas grandes “limitaciones” para poder obtener los beneficios que deberían, realmente, otorgarse equitativamente. Lo cual impulsa a muchos de estos grupos a buscar empleos informales que no les permiten acceder a ingresos suficientes para su protección y desarrollo.

De acuerdo con ello, se puede visualizar la existencia de las barreras para la accesibilidad laboral. Son muchas, y son reales. Es importante comprender que la falta de condiciones de accesibilidad laboral impide además la inclusión laboral. Sobre ello, una coordinadora del área de empleo de una organización señaló algo de mucho interés, manifestando: “Supongamos que contrata a una persona que usa silla de ruedas, tiene que tener accesibilidad la persona para llegar a su puesto de trabajo, ir al baño, ir al comedor, salir, entrar, ¿No? Si es una persona sorda, tiene que tener determinados ajustes quizás letreros, timbres o alarmas luminosas. Además de contar con accesibilidad para la información y comunicación, en fin, tiene que hacer una serie de adecuaciones. Eso, hablando así informalmente, con las empresas dicen, tenemos toda la intención, pero eso nos pone a nosotros que tenemos que adecuar todo o parte del edificio y eso lleva una obra que en términos de resultados no... no da, hasta ahora, ¿No? Y nosotros, entendemos, y nos sensibilizamos, pero no podemos vencer esa barrera” (Irisarri, 2021).

Procesos de selección de personal

El proceso de selección de personal es una parte clave en la captación y gestión del talento humano para una organización. Esta puede estar dividida en diversas etapas, según el perfil que se requiera o en base a los principios de la empresa. El objetivo de los procesos de selección es la consecución de nuevos talentos, esto mediante la implementación de distintas fases para identificar y, finalmente, contratar, al candidato más adecuado.

Es importante mencionar que el proceso de selección de una organización transmite, en gran parte, la dirección de una empresa. Esto quiere decir que si bien el departamento de Recursos Humanos es quien suele dirigir este procedimiento, la política de reclutamiento siempre es establecida por la organización (Amo, 2019).

Según diversas investigaciones, aunque cada vez se procura implementar más la tecnología y hacer más fiable los procesos de selección, la discriminación aún puede estar latente en algunos de estos procesos. De acuerdo con Lamas (2021) podrían existir evaluadores que otorguen un trato diferente y negativo a ciertos postulantes debido a su edad, género, raza, u otra característica; aun cuando ellos presenten las mismas habilidades, conocimientos y atributos que los demás postulantes.

Estos procesos son de gran importancia, sin embargo, si el trato desigual hacia un candidato en comparación con otro es el que guía este proceso, ello no es correcto ni ético. Los procesos de selección deben asegurar objetividad; Ding y Déniz (2025) mencionan que algunos aspectos a considerar para asegurar ello podrían ser el utilizar variables justas, basarse con profesionalismo en las habilidades por evaluar, mantener la confiabilidad en la información que se obtiene, buscar la pluralidad de opiniones y la retroalimentación.

3.2.2. Integración laboral

La integración laboral es el proceso a través del cual los individuos logran participar de manera activa e incorporarse realmente en el ámbito laboral gozando de condiciones de igualdad y respeto referente a sus derechos, promoviendo así el sentido de pertenencia y el interés por el desarrollo profesional del colaborador.

Por ejemplo, contrario a este principio es que muchas personas con discapacidad que están dentro de la edad laboral cuentan con los conocimientos y estudios usualmente requeridos, perciben que las organizaciones los tratan como “ciudadanos de segunda clase”. Ello en base a prejuicios y demás factores no válidos que limitan la integración laboral; teniendo como resultado negarles trabajo, o si es que se les permite, se les admite en uno inferior a sus capacidades, de poca especialización y con retribuciones mínimas comparadas

a las de otros profesionales con su mismo nivel de preparación. Limitándoles así oportunidades de demostrar lo contrario. (Fernández-Bermejo et al., 2015).

Se podría también decir de la integración laboral que es el conjunto de distintas políticas, servicios y oportunidades que buscan el mayor nivel de normalización en el ámbito laboral, teniendo en gran consideración que el trabajo es necesario para alcanzar progreso en la adultez, y en la vida en general (Verdugo et al., s.f.).

Entonces, promover la integración en el mundo profesional es clave para enriquecer tanto a las organizaciones como a los individuos, y esta se podrá considerar efectiva cuando se evidencie igualdad en el acceso y en las condiciones en el ámbito laboral. Es vital recordar que el empleo es considerado como uno de los mayores componentes integradores para la sociedad (Santero Sánchez et al., 2017).

Inclusión y Diversidad en el Entorno Laboral

La inclusión y diversidad en el entorno laboral hace referencia a que independientemente de la situación o características (de género, culturales, de edad, personales, etc.) de una persona, esta pueda acceder y participar de condiciones de trabajo óptimas, de igualdad y valor para el progreso profesional de sí misma.

En su investigación respecto a la igualdad de género y diversidad en el entorno laboral, Iglesias et al. (2025) menciona que esta inclusión laboral no es una cuestión solo referente a los derechos humanos sino que además tiene una relación con el desarrollo económico y social. Sin embargo, la investigación resalta que el compromiso de las organizaciones no solo debe ser para brindar oportunidades en igualdad, sino para crear y fomentar un ambiente de trabajo dentro de la organización donde cada persona se sienta respetada y empoderada.

La realidad referente a la diversidad y su inclusión es dispar a como se menciona que debería ser. Actualmente ante esta diversidad, existen prácticas discriminatorias que impiden que el talento produzca y que los lugares de trabajo se fortalezcan, lo que impacta negativamente en el crecimiento y en la competitividad de la organización, y de las personas. Existen prejuicios y abusos que dificultan la diversidad e inclusión en el trabajo, a menos que exista un liderazgo firme que pueda identificar y resolver ello (Shapiro, 2021).

Mor Barak et al. (2016) señala que existe evidencia de que la inclusión y la diversidad dan como resultados beneficios en las organizaciones; tales como generar mayor compromiso en los trabajadores, aumenta la creatividad, la capacidad para resolver problemas y, en general, acelera el progreso de la organización.

Para lograr la integración laboral, es vital reconocer y aceptar la diversidad, y trabajar en su inclusión. Permitir acceder a estos diversos grupos de personas a oportunidades laborales dignas, aportará grandemente en el desarrollo de éstas como en el de la sociedad.

Factores que influyen en la integración laboral

Muchas veces se piensa que la integración laboral está solamente condicionada al acceso del empleo; sin embargo, esta tiene que ver con distintos factores, tanto como sociales, organizacionales o individuales.

Rubén et al. (2019) indica que este asunto de la integración laboral es aún más complejo pues involucra distintos factores. Sin embargo, también señala que algunos pasos por dar para lograr esta integración es fomentar una cultura de valores que rechace la discriminación y promueva la igualdad de oportunidades, eliminando barreras que impiden el progreso profesional de los demás.

Morales y Zapata (2019) también refuerzan esta idea en su trabajo titulado “Inclusión y diversidad en el contexto laboral, ¿aportan a una mayor satisfacción y compromiso en el trabajo?”, donde indican que el potenciar un clima para la inclusión es de gran importancia, ello favorece la aceptación entre colaboradores y brinda un ambiente en el cual estos se sientan seguros de usar sus habilidades y talentos.

El liderazgo también es un factor clave; se ha evidenciado que cuando la diversidad está presente en los equipos de liderazgo estos suelen ser más innovadores y efectivos. Los colaboradores, sin duda, muestran más satisfacción dentro de la organización cuando se sienten incluidos, esto influye directamente en el rendimiento del equipo y de la empresa. (Pérez-Chao, F. & Pipic, E., 2023).

Las empresas que procuran promover la inclusión laboral suelen beneficiarse de una mayor innovación, productividad y satisfacción de los colaboradores. Es por ello que, para lograr una verdadera inclusión, es fundamental incrementar políticas de diversidad, capacitación en equidad y eliminar barreras estructurales que dificulten el acceso al empleo para ciertos grupos.

Normativas relacionadas a la integración laboral

En nuestro país, y de manera internacional, la integración laboral está regulada por diversas normativas que buscan garantizar la equidad y la inclusión en el ámbito laboral.

Existen normativas internacionales como las que se declararon en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; en ella se señaló, en ella se incentiva la actividad y productividad de los adultos mayores, incluyendo a este punto el brindarles oportunidades laborales (Unidas, s. f.). Adicional a ello, es de relevancia mencionar que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ha tratado la inclusión de los adultos mayores, pues se indica que en la

resolución 70/1, se ha identificado claramente a los adultos mayores como uno de los grupos más vulnerables, lo cual es contrario a la ODS 8, la cual tiene como propósito el promover el crecimiento económico, brindando un trabajo decente para todas las personas, incluyendo a las personas mayores (Courtis, 2017).

Por este lado, también en el Perú hay normativas como la que se encuentra en el artículo 45, capítulo VI en el “Compendio de Normas sobre la legislación laboral”, en ella se expone la situación de, en este caso, las personas con discapacidad. Mencionando que son los gobiernos estatales los que deben promover la igualdad y respeto, así como el progreso de sus habilidades y otras capacidades (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2016).

En nuestro país, también existe la Ley de la Persona Adulta Mayor (30490), la cual tiene por propósito promover y garantizar, mediante un marco normativo, el cumplimiento de los derechos del adulto mayor; esto para asegurar su plena integración en los distintos ámbitos de desarrollo, así como una mejor calidad de vida. (Editora Perú, 2018.)

Es importante conocer estas normativas, pues no solo implica una cuestión legal sino además ética y social. Sin embargo, es evidente que las brechas entre la inclusión e integración laboral y estas normativas aún son grandes, ya sea debido a falta de sensibilización, supervisión, etc.

3.3. Definición de términos básicos

Ámbito laboral: Se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diversas actividades. Es importante destacar la importancia que tiene para una persona en un buen ámbito o ambiente laboral (Julieta Palacio Pinzon, 2020).

Brechas laborales: Las brechas laborales se refieren a las diferencias o desajustes entre las competencias, habilidades y conocimientos de los trabajadores y las demandas del mercado laboral. Estas brechas pueden manifestarse en la falta de alineación entre

la formación académica y las necesidades de las empresas, afectando la empleabilidad y la productividad (Prieto-Bustos, W. O., & Manrique-Hernández, J. 2023).

Calidad de vida: Se define como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas importantes para una persona, incluyendo aspectos físicos, psicológicos, sociales, materiales, etc. (Ferrans, 1990, como se citó en Urzúa M, A., & Caqueo-Urizar, A. 2012).

Condiciones de trabajo: Se refieren al conjunto de factores que influyen en el entorno laboral de un trabajador, incluyendo aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales. Estas condiciones pueden afectar la salud, el bienestar y la productividad de los empleados (Ramirez, A. & Rayo, L., 2015).

Convivencia: Es el proceso mediante el cual individuos o grupos interactúan en un espacio compartido, estableciendo relaciones basadas en normas, valores y principios de respeto mutuo. En el contexto de una tesis, la convivencia puede abordarse desde diversas perspectivas, como la convivencia escolar, social o comunitaria.

Según estudios académicos, la convivencia escolar, por ejemplo, no solo implica la ausencia de conflictos, sino también la promoción de un ambiente de respeto, inclusión y cooperación (Aragón de las Heras, 2019).

Empleabilidad: Capacidad de una persona para obtener, mantener y progresar en un empleo, considerando la interacción entre sus características individuales y las condiciones del mercado laboral. (Solano, J et al., 2017).

Grupo etario: Un grupo etario es un conjunto de personas que comparten una misma edad o etapa de la vida, y que suelen ser clasificados con fines estadísticos, sociológicos o de salud pública. Estos grupos permiten analizar patrones de comportamiento, intereses y necesidades comunes dentro de una población (Etecé, 2022).

Evidencia: Es la certeza clara y manifiesta de la que no se puede dudar. En el ámbito del derecho, se refiere a una prueba determinante en un proceso judicial. En filosofía, la evidencia es un conocimiento intuitivo que permite afirmar la validez de su contenido como verdadero (Pérez Porto, J & Merino, M., 2021).

Inclusión laboral: Es el conjunto de políticas, programas y acciones que buscan garantizar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para personas que, por diversas razones, enfrentan barreras para acceder a un empleo digno. Se enfoca en la integración de individuos en situación de vulnerabilidad, como personas con discapacidad, minorías sociales o quienes han sido históricamente marginados (Gudiña, 2024).

Vulnerabilidad: Es la condición en la que una persona, sistema u objeto puede sufrir daños debido a riesgos o amenazas externas. Se asocia con la exposición a posibles peligros y representa un estado de debilidad frente a factores físicos, emocionales, sociales o económicos.

En el ámbito social, la vulnerabilidad está relacionada con la falta de acceso a recursos básicos, la discriminación o la exposición a riesgos ambientales. También puede referirse a la fragilidad de un sistema informático ante ataques cibernéticos (María Inés Gómez, 2015).

CAPÍTULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Formulación de hipótesis

4.1.1. Hipótesis general

Los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la integración laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024.

4.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la inclusión laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024.

HE2: Los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con la adaptación laboral para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024.

HE3: Los procesos de selección para la accesibilidad se relacionan con las barreras sociales para personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024.

4.2. Operacionalización de variables

Variable: Accesibilidad laboral

Se define conceptualmente a la accesibilidad laboral como el compuesto de diversas condiciones que posibilitan al individuo poder acceder, permanecer y progresar en una organización. Ello en base a su desempeño, sin verse limitado por impedimentos físicos, actitudinales, debido a su género, edad u otros motivos que no definen su desempeño ni capacidades o talentos. Operacionalmente se define por 3 dimensiones:

D1: Comunicación

D2: Comprensión

D3: Movilidad

Variable: Integración laboral

Este proceso permite que el colaborador se desarrolle y adapte en una organización, logrando sentirse parte del equipo y alineado con sus objetivos.

Este proceso es clave para reducir la rotación de personal, mejorar la productividad y fomentar un ambiente de trabajo saludable.

Para promover una integración efectiva, las empresas pueden implementar estrategias como programas de bienvenida, capacitación en habilidades sociales, fomentar la comunicación abierta y promover el trabajo en equipo.

Operacionalmente se define por 3 dimensiones:

D1: Inclusión

D2: Adaptación

D3: Barreras Sociales

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Diseño metodológico

Tipo: Aplicada

El tipo de investigación elegido para el presente estudio tiene como objetivo principal investigar sobre la mejora en los procesos de selección para la accesibilidad e integración laboral para personas entre los 55 y 65 años en la tienda por departamentos Ripley de Lima Centro. Además de proponer y brindar soluciones al problema mencionado. Este es el tipo de investigación correcto a aplicar, ya que el enfoque es adquirir nuevos conocimientos y dar solución a problemas específicos que afectan a los individuos y, en general, a la sociedad (Ortega, 2022).

Enfoque: Cuantitativo

El enfoque seleccionado es el cuantitativo, pues se considera que mediante la aplicación de esta se obtendrá información más precisa al hacer uso de encuestas, mediciones, cálculos numéricos, estadísticas, la recolección de datos y cifras, etc. El análisis estadístico permitirá identificar patrones, evaluar la magnitud del problema y proponer soluciones basadas en datos objetivos. Con los estudios cuantitativos se pretende describir, explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos (variables). Esto significa que la meta principal es la prueba de hipótesis y la formulación y demostración de teorías (Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C, 2020).

Diseño: Descriptivo

Este es el diseño que aplicar en la investigación debido a que hay material existente que se puede analizar; recursos como bibliografías, fuentes de información, perfiles de personas y empresas, etc. También se podrá tomar testimonios reales de personas con las características con las que se trabajará en este proyecto, es decir, se tendrá la

oportunidad de realizar encuestas a trabajadores entre los 55 y 65 años que se encuentren laborando o hayan laborado en dicha empresa y podrán compartir su experiencia entre otras cosas referentes al tema.

El diseño descriptivo tiene como objetivo detallar las propiedades, características y perfiles de individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos analizados. Se centra en presentar las situaciones tal como se presentan en la realidad, sin alterar variables, ofreciendo una perspectiva general del objeto de estudio (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M., 2014).

Nivel de Investigación: Correlacional

Para esta investigación se ha considerado dos variables por consecuencia, el nivel de investigación será correlacional, ya que, ambas serán estudiadas en conjunto y se trabajarán de la mano para un mayor estudio que brindará respuestas más concretas y profundas.

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M., 2014).

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población
- Z_{α} = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

5.2. Diseño muestral

5.2.1. Población

La población de estudio está conformada por los trabajadores de Ripley, que tienen entre 55 y 65 años, de las sedes ubicadas en los distritos de Lima Centro tal como son; Breña, San Miguel, Salaverry, Miraflores y San Isidro. En su totalidad, son un número de 48.

5.2.2. Muestra

Dentro del presente estudio, se empleará la fórmula de poblaciones finitas para la medición cuantitativa, para ello se tiene lo siguiente:

$$N = \frac{20 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.05 \cdot 0.95)}{48 \cdot (0.05) + (1.96)^2 \cdot (0.05 \cdot 0.95)}$$

$$N = 12$$

Donde se obtiene un resultado de 12 participantes que serán seleccionados de manera aleatoria mediante la herramienta MS Excel.

5.3. Técnica de Recolección de Datos:

La técnica empleada será el cuestionario; utilizando dos cuestionarios de 20 preguntas cada uno, diseñados en la escala de Likert estratificada (1=valor menor, 5=valor mayor). El primer cuestionario, medirá el nivel de accesibilidad laboral de las personas de 55-65 años en las tiendas Ripley ubicadas en Lima centro y el segundo medirá la integración laboral de las personas de 55-65 años en las tiendas Ripley ubicadas en Lima centro.

Ambas herramientas se validarán de manera adecuada a través del procedimiento de juicio de expertos y se determinará la confiabilidad a través del estadístico de Alfa de Cronbach.

Validez Externa: Este se da a través del juicio de expertos, esta persona brinda su opinión sobre las preguntas contenidas en el formulario, verificando así que sean claras y acordes a la investigación. La persona experta cuenta con 8 años de experiencia como docente de investigación, su nombre es Roxana Albarracin Aparicio.

Confiabilidad: La actual investigación, evidencia su confiabilidad mediante la aplicación del Alfa de Cronbach, a continuación, se exponen los resultados:

Tabla 1:

Fiabilidad de la variable Accesibilidad laboral

Análisis de Fiabilidad	
Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
Alfa de Cronbach	
escala	0.865
[3]	
Estadísticas de Fiabilidad de Elemento	
Si se descarta el elemento	
Alfa de Cronbach	
ACCESIBILIDAD	0.771
COMUNICACIÓN	0.830
COMPRESIÓN	0.857
MOVILIDAD	0.846

Tabla 2:

Fiabilidad de la variable Integración laboral

Análisis de Fiabilidad	
Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
Alfa de Cronbach	
escala	0.689
[3]	
Estadísticas de Fiabilidad de Elemento	
Si se descarta el elemento	
Alfa de Cronbach	
BARRERAS SOCIALES	0.699
ADAPTACIÓN	0.712
INCLUSIÓN	0.537
INTEGRACIÓN	0.504

Según el cuadro siguiente, la confiabilidad de la variable 1 es buena debido a que está representada en un 86 %, o sea dentro de la escala 8 a 9. Mientras que la variable 2, muestra una confiabilidad del 68 %, lo cual se traduce a una confiabilidad media.

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

gplresearch.com

5.4. Técnica de procesamiento de la información

Para la presente investigación se procesó la información a través de la herramienta MS Excel, para ello se llevó a cabo el diseño de una encuesta de acuerdo con la escala de Likert. El cuestionario se construyó en el formato Google Form, el cual permite el uso de la primera herramienta mencionada y una mayor accesibilidad para la circulación de la encuesta. La recopilación de las encuestas se trasladó a un reporte en la herramienta MS Excel y, posteriormente, se exportó a Jamovi para la cuantificación y análisis estadístico que concluyó con las tablas y gráficos.

5.5. Resultados

5.5.1 Análisis descriptivo

Variable 1: Accesibilidad

Tabla 3

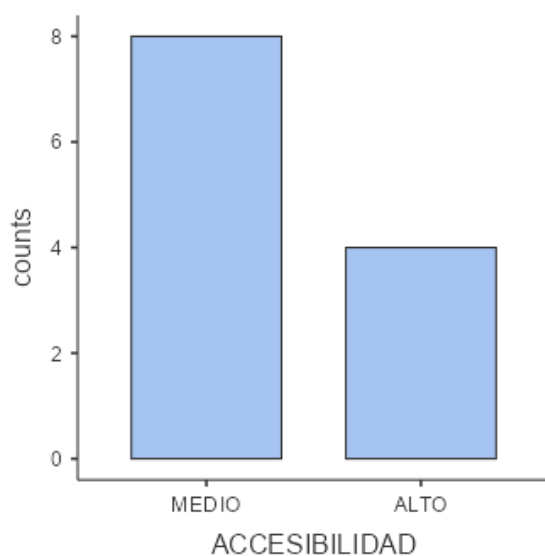
Frecuencias de Accesibilidad

ACCESIBILIDAD	Frecuencia	% del Total	% Acumulados
MEDIO	8	66.7%	66.7%
ALTO	4	33.3%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de accesibilidad dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 1

Gráfico de la variable Accesibilidad laboral



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de accesibilidad dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: En este primer gráfico, se demuestra que, según los encuestados, la accesibilidad que se brinda a los colaboradores de 55-65 años en Ripley Lima no es muy evidente, aunque está presente. El 33.3 %, muy por debajo de la mitad, considera que la comunicación, la comprensión y la movilidad son puntos no tan fuertes por parte

de la empresa hacia ellos como colaboradores. Mediante los siguientes cuadros y estadísticas se brindará, más específicamente, las razones de ello.

V1. Dimensión 1:

Tabla 4

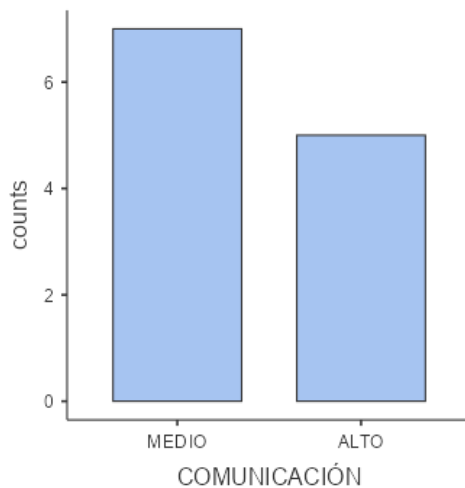
Frecuencias de Comunicación

COMUNICACIÓN	Frecuencia	% del Total	% Acumulados
MEDIO	7	58.3%	58.3%
ALTO	5	41.7%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de comunicación dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 2

Gráfico de la dimensión Comunicación



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de comunicación dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: Como se refleja en este cuadro, el porcentaje de “ALTO” es del 41.7 %, inferior a la mitad del número total de los encuestados. Estos colaboradores consideran que sí hay una frecuencia en capacitaciones de inclusión, así como una satisfacción general sobre el trabajo en Ripley, indicando que usualmente se realizan focus group y encuestas donde pueden expresar ello. Sin embargo, el 58.3 % representa “MEDIO”, esto indica que Ripley podría hacer un esfuerzo adicional por gestionar capacitaciones de calidad que lleguen a ser más relevantes para sus colaboradores, conocer si estos consideran que sus canales de comunicación son los adecuados, etc.

V1. Dimensión 2

Tabla 5

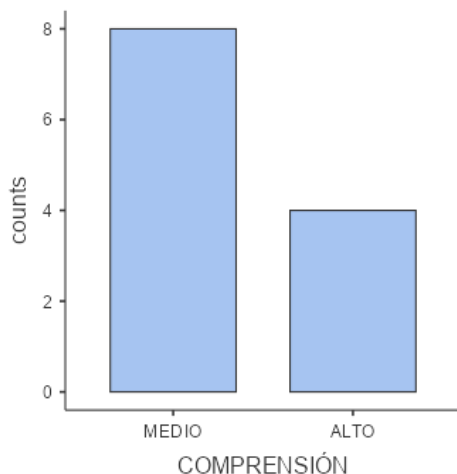
Frecuencias de Comprensión

COMPRENSIÓN	Frecuencia	% del Total	% Acumulados
MEDIO	8	66.7%	66.7%
ALTO	4	33.3%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de comprensión dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 3

Gráfico de la dimensión Comprensión



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de comprensión dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: En este cuadro estadístico respecto a la segunda dimensión de la variable 1, notamos que aún “MEDIO” sigue representando un mayor porcentaje en contraste con “ALTO”. El 66.7 % de los trabajadores representa variados puntos de vista sobre si la organización es apta en cuanto a accesibilidad para los trabajadores, si los informes que se redactan sobre ello son claros, compartidos y comprensibles, y si las perspectivas externas de las condiciones laborales en Ripley son óptimas. Por ello, se debe brindar mayor información relevante a los colaboradores sobre este tema; sobre si la accesibilidad en Ripley es adecuada para los trabajadores, compartir los resultados de las evaluaciones externas, de manera resumida, que garanticen la veracidad de esta información; y mejorar la accesibilidad, en base a comentarios e instrucción de expertos.

V1. Dimensión 3

Tabla 6

Frecuencias de Movilidad

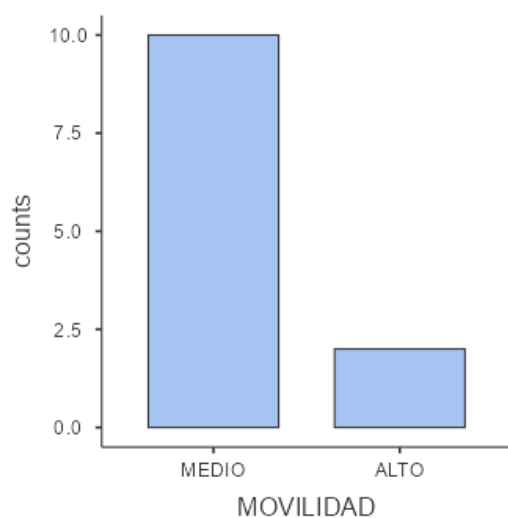
MOVILIDAD	Frecuencia	% del Total	% Acumulados
-----------	------------	-------------	--------------

MEDIO	10	83.3%	83.3%
ALTO	2	16.7%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de movilidad dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 4

Gráfico de la dimensión Movilidad



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de movilidad dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: Como se refleja en este cuadro, el porcentaje de “ALTO” es del 16.7 %, muy por debajo de la mitad del número total de los encuestados. Estos colaboradores consideran que sí hay espacios que ayudan a la movilidad física en las instalaciones, sin embargo, el 83.3 % representa “MEDIO”, esto indica que Ripley realiza las acciones y que podría hacer un esfuerzo adicional por realizar un nuevo diseño para la integración de facilidades respecto a la movilidad en los locales.

Variable 2: Integración.

Tabla 7

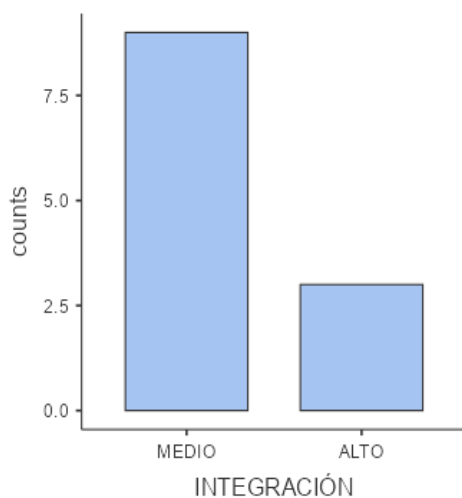
Frecuencias de Integración

INTEGRACIÓN	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
MEDIO	9	75.0%	75.0%
ALTO	3	25.0%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de integración dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 5

Gráfico de la variable Integración



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de integración dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: En este cuadro estadístico respecto a la segunda dimensión de la variable 2, notamos que “MEDIO” representa un mayor porcentaje en contraste con “ALTO”. El 75 % de los trabajadores muestra que en Ripley se realizan en promedio actividades de integración. El 25% indica como “ALTO” en esta dimensión, que representa la cuarta parte de la muestra. Por ello, sugerimos realizar una evaluación,

diagnóstico y aplicación de nuevas herramientas para la integración de los colaboradores.

V2 Dimensión 4

Tabla 8

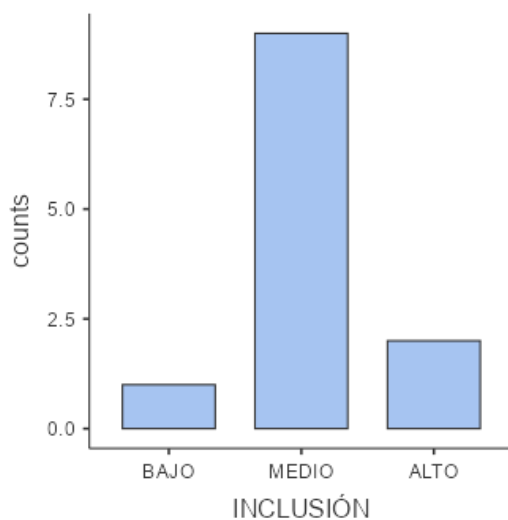
Frecuencias de Inclusión

INCLUSIÓN	Frecuencia	% del Total	% Acumulados
BAJO	1	8.3%	8.3%
MEDIO	9	75.0%	83.3%
ALTO	2	16.7%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de inclusión dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 6

Gráfico de la dimensión Inclusión



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de inclusión dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: En este cuadro estadístico respecto a la cuarta dimensión de la variable 2, se identifica que el 83.3% ha calificado de “MEDIO” a “BAJO” las acciones para la inclusión en temas laborales. El 16.7% dió como resultado “ALTO”. En ese sentido, la empresa realiza actividades de capacitación para la inclusión laboral de personas de 55 a 65 años, sin embargo, es necesario implementar una línea de carrera para personas de esta edad o identificar las motivaciones laborales para un mejor clima laboral e inclusión.

V2 Dimensión 5

Tabla 9

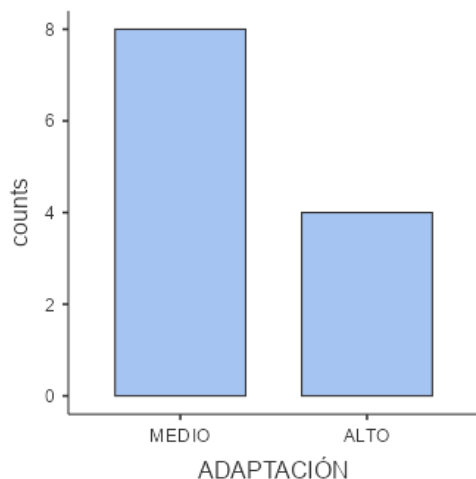
Frecuencias de Adaptación

ADAPTACIÓN	Frecuencia	% del Total	% Acumulados
MEDIO	8	66.7%	66.7%
ALTO	4	33.3%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de adaptación dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 7

Gráfico de la dimensión Adaptación



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de adaptación dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: En este cuadro estadístico respecto a la quinta dimensión de la variable 2, se identifica que el 66.7% ha calificado en “MEDIO” la frecuencia en la que se realizan actividades de adaptación o las medidas para ello. El 33.3% dió como resultado “ALTO”. En ese sentido, la empresa puede realizar mejoras en sus planes de adaptación y la frecuencia en que implementa estas acciones con el equipo de colaboradores.

V2 Dimensión 6

Tabla 10

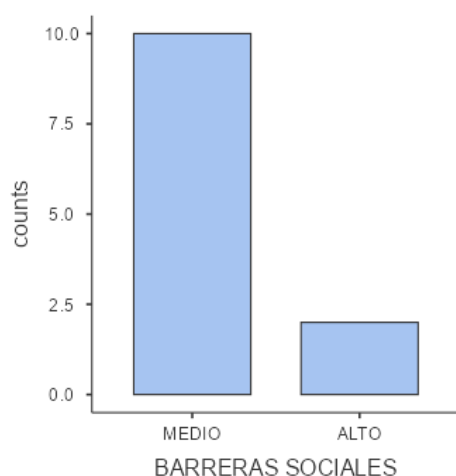
Frecuencias de Barreras Sociales

BARRERAS SOCIALES	Frecuencia	% del Total	% Acumulados
MEDIO	10	83.3%	83.3%
ALTO	2	16.7%	100.0%

Nota: La tabla muestra la frecuencia de barreras sociales dentro del estudio. Elaboración propia.

Gráfico 8

Gráfico de la dimensión Barreras Sociales



Nota: El gráfico muestra la frecuencia de barreras sociales dentro del estudio. Elaboración propia.

Interpretación: En este cuadro estadístico respecto a la sexta dimensión de la variable 2, se identifica que el 83.3% ha calificado de “MEDIO” las actividades sobre la reducción de barreras sociales. El 16.7% dió como resultado “ALTO”. En ese sentido, Ripley realiza actividades para reducir las barreras sociales en el trabajo de personas de 55 a 65 años, sin embargo, es necesario aumentar la frecuencia y establecer una cultura de integración entre todos los colaboradores.

5.5.2. Análisis ligados a las hipótesis

A) Plantear la hipótesis

HP: Existe una relación significativa entre la accesibilidad e integración laboral para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

H0: No existe una relación significativa entre la accesibilidad e integración laboral para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

B) Determinar la correlación

Tabla 11

Matriz de correlación: Variable 1 y la Variable 2

		ACCESIBILIDAD V1	INTEGRACIÓN V2
ACCESIBILIDAD V1	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
INTEGRACIÓN V2	Rho de Spearman	0.408	—
	valor p	0.188	—

Nota: Elaboración propia.

0.00 - 0.20 Relación muy baja

0.21 - 0.40 Relación baja

0.41 - 0.60 Relación moderada

0.61 - 0.80 Relación significativa

0.81 - 1.00 Relación muy significativa

C) Analizar la correlación

Con las muestras obtenidas, se observa que existe una correlación de 0.408, es decir, 40.8%. Con ello podemos afirmar que existe una correlación baja entre las variables Accesibilidad e Integración. Asimismo, se obtuvo el valor 0.188 con lo cual se demuestra la validez de la hipótesis.

Primera hipótesis específica

A) Plantear la hipótesis

HE1: Existe una relación significativa entre la accesibilidad e inclusión laboral para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

HE01: No existe una relación significativa entre la accesibilidad e inclusión laboral para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

B) Determinar la correlación

Tabla 12

Matriz de correlación: Variable 1 y la dimensión Inclusión

		ACCESIBILIDAD V1	INCLUSIÓN V2D4
ACCESIBILIDAD V1	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
INCLUSIÓN V2D4	Rho de Spearman	0.236	—
	valor p	0.460	—

Nota: Elaboración propia.

0.00 - 0.20 Relación muy baja

0.21 - 0.40 Relación baja

0.41 - 0.60 Relación moderada

0.61 - 0.80 Relación significativa

0.81 - 1.00 Relación muy significativa

C) Analizar la correlación

Con las muestras obtenidas, se observa que existe una correlación de 0.236, es decir, 20.6 %, con ello se confirma que existe una relación baja entre las variables accesibilidad e inclusión. Asimismo, se obtuvo el valor 0.0460, con lo cual se determina la validez de la hipótesis.

Segunda hipótesis específica

A) Plantear la hipótesis

HE2: Existe una relación significativa entre la accesibilidad y adaptación laboral para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

HE02: No existe una relación significativa entre la accesibilidad y adaptación laboral para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

B) Determinar la correlación

Tabla 13

Matriz de correlación: Variable 1 y la dimensión Adaptación

		ACCESIBILIDAD V1	ADAPTACIÓN V2D5
ACCESIBILIDAD V1	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
ADAPTACIÓN V2D5	Rho de Spearman	-0.125	—
	valor p	0.699	—

Nota: Elaboración propia.

0.00 - 0.20 Relación muy baja

0.21 - 0.40 Relación baja

0.41 - 0.60 Relación moderada

0.61 - 0.80 Relación significativa

0.81 - 1.00 Relación muy significativa

C) Analizar la correlación

En base a las muestras obtenidas, se observa que existe una correlación de -0.125 (menor a cero), es decir -12.5 %, con ello podemos confirmar que existe una correlación muy baja entre las variables accesibilidad y adaptación. También, se obtuvo el valor

0.699, con lo cual se determina que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión específica.

Tercera hipótesis específica

A) Plantear la hipótesis

HE3: Existe una relación significativa entre la accesibilidad y las barreras sociales laborales para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

HE03: No existe una relación significativa entre la accesibilidad y las barreras sociales laborales para personas entre los 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro.

B) Determinar la correlación

Tabla 14

Matriz de correlación: Variable 1 y la dimensión Barreras Sociales

		ACCESIBILIDAD V1	BARRERAS SOCIALES V2D6
ACCESIBILIDAD V1	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
BARRERAS SOCIALES V2D6	Rho de Spearman	0.158	—
	valor p	0.624	—

Nota: Elaboración propia.

0.00 - 0.20 Relación muy baja

0.21 - 0.40 Relación baja

0.41 - 0.60 Relación moderada

0.61 - 0.80 Relación significativa

0.81 - 1.00 Relación muy significativa

C) Analizar la correlación

Con fundamento en las muestras obtenidas, se evidencia que existe una correlación de 0.158, es decir 15.8 %; con lo cual se puede confirmar la existencia de una correlación muy baja entre las variables accesibilidad y barreras sociales. De esta manera, además, se adquirió el valor 0.624, con lo cual se determina que no existe una relación significativa entre la variable y la dimensión específica.

CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

6.1. Alcance esperado

Esta propuesta de innovación busca desarrollar e implementar una plataforma digital de selección centrada en la inclusión laboral: **Plataforma de Selección Inclusiva**, la cual busca facilitar la accesibilidad al empleo formal para personas entre los 55 y 65 años en la empresa Ripley de Lima Centro. El objetivo es que esta herramienta permita el aumento de la participación de adultos mayores en procesos de selección, reduciendo los sesgos relacionados con la edad y promoviendo la equidad e integración laboral, eliminando así las diversas barreras que se enfrentan.

Características claves:

- **Evaluación por competencias:** Un sistema basado en IA que priorice habilidades y experiencia sobre edad, eliminando barreras discriminatorias.
- **Adaptabilidad:** Un interfaz accesible con opciones de personalización para personas con dificultades tecnológicas.
- **Asesoramiento automatizado:** Algoritmos que recomiendan ajustes en el perfil profesional según tendencias del mercado.
- **Conexión con empresas:** Vinculación directa con organizaciones que tienen políticas de inclusión laboral.

Este tipo de solución no solo mejoraría la accesibilidad laboral, sino que también ayudaría a crear un entorno más justo e igualitario en el mercado formal.

6.2. Descripción del mercado objetivo del producto o servicio

El mercado objetivo de la presente propuesta está conformado por los adultos mayores en edad laboral, específicamente entre los 55 y 65 años; personas que están en situación actual de conseguir un empleo formal y que han experimentado enfrentar

barreras en los procesos de selección. Este grupo etario suele contar con una amplia experiencia laboral, sin embargo, enfrenta discriminación por edad, habilidades tecnológicas, prejuicios, etc. Lo que genera mayor limitación para continuar o reinsertarse al mundo laboral.

También, esta propuesta está dirigida a empresas del sector retail, como Ripley de Lima Centro, y cualquier otra empresa que se encuentre interesada en mejorar e implementar procesos de selección más inclusivos para adultos mayores, basándose más en competencias. Esto quiere decir que, de manera directa el mercado objetivo de esta propuesta serán los postulantes de 55 a 65 años, mientras que también se trabajará, de manera indirecta con los equipos de Recursos Humanos, pues ellos son los encargados de los procesos de reclutamiento y selección.

6.2.1. Fuentes de ingreso

Para generar la sostenibilidad económica necesaria para nuestra propuesta de creación de la Plataforma de Selección Inclusiva se buscará un financiamiento externo, así como interno, se procurará realizar alianzas estratégicas que permitan el desarrollo de esta; también se contará con el aporte de los creados de la plataforma y otras donaciones, esto con el enfoque de que sea una aplicación social, gratuita y sencilla a la que acceder. Se contemplan como principales fuentes de ingreso:

- **Convenios con ONG's:** Se buscará obtener el respaldo económico de organizaciones no gubernamentales, que estén interesados en promover el acceso laboral a adultos mayores, y otras poblaciones vulnerables.
- **Responsabilidad Social Empresarial:** Se gestionará el contacto y la colaboración con empresas privadas que estén comprometidas con el propósito que se promueve; accesibilidad e integración laboral para adultos mayores. Ellos podrían aportar recursos financieros, tecnológicos e incluso humanos; ser parte

de ello les brindaría beneficios en sus propósitos de sostenibilidad y una reputación comprometida con el progreso y la inclusión.

- Alianzas con instituciones educativas: Para ayudar en el mantenimiento y mejoramiento de la plataforma digital, se podría promover el aporte de universidades e institutos superiores, ello podría realizarse mediante prácticas profesionales, asistencia técnica, etc.

6.2.2. Canales de distribución

El diseño de esta estrategia es de gran importancia; y en base al mercado objetivo mencionado, este proceso debe ser sencillo y breve. Esta plataforma funcionará como una aplicación móvil, procurando ser accesible y amigable para navegar.

El canal principal de distribución de esta plataforma será mediante App Store; disponible inicialmente para dispositivos con el sistema operativo Android. Lo que hará que su uso sea sencillo, solo siendo necesario el uso de conexión a internet y la creación de una cuenta.

6.2.3. Estrategias de penetración en el mercado

Se espera que la plataforma logre visibilidad y uso, para ello se implementarán las siguientes estrategias:

- Campañas de sensibilización digital: Mediante redes sociales y páginas webs institucionales se desarrollarán campañas para generar mayor visibilidad y conciencia de la situación laboral que este grupo etario enfrenta.
- Presentación en espacios comunitarios y ferias de empleo: La plataforma tendrá presencia en distintos talleres, ferias de empleos, entre otros eventos en Lima Centro; ello con el propósito de dar a conocer esta plataforma, y además de ofrecer diferente orientación e información relevante sobre herramientas digitales para adultos mayores.

- **Recomendación y testimonios:** Será de importancia recolectar los testimonios y experiencias de los primeros usuarios, esto generará confianza en otros adultos mayores. Optando así por un contenido genuino y sencillo, sin necesidad de grandes inversiones publicitarias.

6.2.4. Alianzas estratégicas

Una excelente forma de abordar esta problemática es a través de alianzas estratégicas que fortalezcan la inclusión laboral de personas entre 55 y 65 años.

- **Alianza con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)**

El MTPE ha liderado iniciativas como el Encuentro Empresarial “Alianzas para la Empleabilidad Inclusiva”, donde más de 140 organizaciones se unieron para cerrar brechas laborales. Ripley podría integrarse a estas redes para acceder a recursos, capacitaciones y políticas inclusivas.

- **Convenios con ONG especializadas**

Organizaciones como World Vision y ACNUR han trabajado en conjunto con el Estado para promover la empleabilidad de grupos vulnerables. Ripley podría establecer convenios con estas entidades para diseñar programas de inserción laboral adaptados a adultos mayores.

- **Colaboración con centros de formación técnica**

Firmar acuerdos con institutos o universidades que ofrezcan programas de actualización para adultos mayores, especialmente en habilidades digitales, atención al cliente y ventas.

- **Extensión del programa “Ripley Senior”**

Ripley ya cuenta con una iniciativa reconocida por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), que incorpora adultos mayores al equipo de trabajo. Esta alianza interna puede fortalecerse con apoyo de entidades públicas y privadas para ampliar su alcance.

- **Participación en redes empresariales inclusivas**

Unirse a gremios o cámaras de comercio que promuevan la diversidad generacional en el empleo, como la Cámara de Comercio Americana del Perú (AMCHAM), que impulsa buenas prácticas laborales.

6.2.5. Benchmarking

Se ha llevado a cabo un proceso de estudio y comparación respecto a la problemática presentada; ello con la finalidad de identificar buenas prácticas y puntos de mejora, para garantizar una plataforma exitosa en su función:

1. Ripley Perú – Programa Ripley Senior

Ripley lanzó en 2015 el programa *Ripley Senior*, que busca incorporar adultos mayores al entorno laboral. Este programa ha sido reconocido por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) por su impacto positivo. Actualmente, más de 60 personas mayores participan, desempeñando funciones que valoran su experiencia y habilidades interpersonales.

2. Wong y Metro (Grupo Cencosud)

Estas cadenas de supermercados en Perú han implementado políticas de contratación inclusiva, incluyendo adultos mayores en áreas de atención al cliente. Se enfocan en brindar horarios flexibles y capacitación continua, lo que mejora la retención y satisfacción laboral.

3. Carrefour (Francia)

Carrefour ha desarrollado programas de mentoría intergeneracional, donde empleados mayores capacitan a los más jóvenes. Esto no solo promueve la inclusión, sino que también fortalece la cultura organizacional y reduce la rotación de personal.

4. Marks & Spencer (Reino Unido)

Esta cadena minorista ha sido pionera en políticas de diversidad generacional. Ofrece programas de reinserción laboral para personas mayores de 50 años, con énfasis en formación digital y adaptación ergonómica del entorno de trabajo.

5. Benchmarking interno: Ripley Premium

Además de Ripley Senior, la empresa cuenta con *Ripley Premium*, un programa de inclusión para personas con discapacidad, que puede servir como modelo interno para fortalecer la inclusión de adultos mayores.

6.3. Desarrollo del proyecto de innovación

6.3.1. Etapa 1: Diagnóstico de la situación y planificación (Primer mes)

Antes del desarrollo de la plataforma, se desarrollaron cuestionarios que permitieron comprender mejor la situación actual laboral para los adultos mayores en Ripley de Lima Centro; las principales limitaciones que enfrentan y otras necesidades. Mediante estas prácticas se obtuvo información relevante que dio como resultado esta propuesta de innovación. Adicional a ello, el estudiar al mercado objetivo brinda datos importantes sobre cómo debe desarrollarse la herramienta digital para calzar con las necesidades de ellos; haciéndola accesible y de uso fácil.

Toda esta información es clave pues brinda resultados específicos que permitirán planificar y definir claramente la propuesta y sus funcionalidades.

6.3.2. Etapa 2: Desarrollo del diseño de la plataforma, y de sus funciones (Segundo y tercer mes)

Habiendo definido con claridad el propósito y funciones de la plataforma, se procede a su creación; procurando que esta sea funcional, accesible y amigable (de uso sencillo y fácil).

Como se mencionó anteriormente, para esta etapa se espera contar con el apoyo de instituciones educativas, que a modo de alianzas pueda proporcionar la ayuda de programadores; adicional a ello también se contará con voluntarios calificados para desarrollar el prototipo de la página y la app, y las pruebas que se requieren.

Se implementarán funciones que promuevan la accesibilidad, tales como letras y botones más grandes, tutoriales simples de uso y asistencia virtual (por voz).

Figura 1

Pantalla de Inicio



Figura 2

Evaluación por competencias (IA)



Figura 3

Asesoramiento personalizado



Figura 4

Curso y tutoriales breves para mejorar el perfil profesional

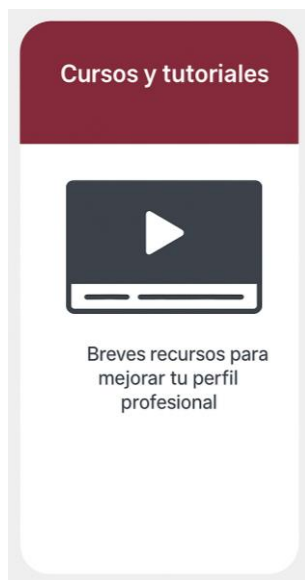


Figura 5

Conexión con empresas



6.3.3. Etapa 3: Implementación y evaluación de la plataforma (Cuarto mes)

Posterior a la validación de la plataforma, esta se implementará para generar experiencias de uso y cumplir su propósito.

La plataforma se compartirá mediante Google Play Store, y durante diversos canales (como redes sociales, y la misma plataforma) se brindará capacitación, mediante tutoriales respecto al uso de la aplicación.

Se analizará y evaluará constantemente la eficacia de la herramienta; ello se llevará a cabo mediante un buzón de sugerencias dentro de la aplicación, y dando seguimiento a los comentarios que se pueden compartir en la sección que lleva ese mismo nombre en Google Play Store. Todo ello se registrará, y se aplicará (según se evalúe) para la mejora de la aplicación.

6.3.4. Etapa 4: Revisión y mejora

Durante esta etapa, el equipo realizará un seguimiento y revisión a la eficacia de la herramienta, lo cual se dará cada 2 meses. Se evaluará la cantidad de descargas, de usuarios creados, y de cada eficacia de las funcionalidades, así como además los resultados cualitativos de la plataforma.

Con base en ello, se buscará modificar según se requiera, así como implementar mejoras y actualizaciones, generar mayor sostenibilidad y una experiencia más positiva y transparente en los procesos de selección laboral para adultos mayores.

6.4 Presupuesto

Concepto	Descripción	Monto (S/.)
Diseño y desarrollo	Desarrollo de las funcionalidades de la app; se contará con la ayuda de estudiantes y voluntarios de universidades.	3,000
Hosting y mantenimiento (por año)	Servidores, dominios y soporte básico.	500
Producción de contenidos	Costo de la edición y detalles de producción, pues estos cursos y tutoriales serán creados con la ayuda de ONGs y otros voluntarios.	700
Redes sociales y	Se realizará una campaña digital en canales	500

publicidad	gratuitos; este presupuesto será usado para el diseño de piezas gráficas, promoción orgánica, etc.	
Asistencia técnica	Se gestionará el apoyo del MTPE para la realización de las capacitaciones; el presupuesto estará destinado a materiales, soporte técnico, etc.	800
Gestión del proyecto	Estos gastos están asociados a materiales de trabajo, movilidad para los voluntarios, reuniones estratégicas con los aliados, etc.	500
Otros gastos operativos o imprevistos	Se manejará un fondo de imprevistos para gastos como soporte técnico, ajustes en programación, etc.	500
Total estimado		S/. 6,500

El presupuesto para la implementación de la aplicación "Plataforma de Selección Inclusiva" es de S/. 6,500. Aunque la creación de una aplicación requiere una inversión, en esta ocasión, se contará con el apoyo de voluntarios y alianzas estratégicas que permitirán el desarrollo del presupuesto estimado.

Además, mediante convenios con ONG, el MTPE y otras instituciones se logrará reducir de manera significativa la inversión en aspectos como desarrollo, publicidad, asistencia técnica, etc. También, el voluntariado por parte de estudiantes universitarios también tendrá un impacto en los conceptos de programación y diseño.

Se priorizará un modelo de innovación colaborativo y sostenible, lo cual refleja el compromiso y dirección del presente trabajo de investigación, y adicionalmente aportará en la viabilidad económica de esta propuesta.

Cronograma:

	Enero			Febrero			Marzo			Abril			Mayo			Junio		
Etapa 1: Diagnóstico y planificación	■	■	■															
Etapa 2: Diseño y desarrollo				■	■	■	■	■	■									
Etapa 3: Implementación y evaluación										■	■	■						
Etapa 4: Revisión y mejora continua (trimestral)													■	■	■			

El presente cronograma está estructurado en cuatro etapas, las cuales componen el proceso de creación y distribución de la propuesta; este está dividido en 5 meses. Durante el primer mes, se lleva a cabo un diagnóstico para recolectar información relevante sobre las circunstancias laborales de los adultos mayores, y se planifica en base a ello, para entregar una propuesta innovadora. En los siguientes dos meses, se desarrolla el diseño de la plataforma y de los servicios que ésta presta, ello se realiza con el apoyo de las alianzas estratégicas y voluntarios. En el cuarto mes, se implementa la aplicación, y se evalúa su desarrollo e impacto. Finalmente, de manera trimestral se realizan revisiones para garantizar la accesibilidad y utilidad de la propuesta.

CONCLUSIONES

Mediante el desarrollo de la presente investigación, se comprendió a mayor detalle la relación entre la accesibilidad e integración laboral en personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro.

Los resultados obtenidos muestran que, aunque baja (0.408), existe una relación entre estas dimensiones, esto quiere decir que se valida la hipótesis planteada. Además, también se confirma la existencia de obstáculos y barreras que limitan la accesibilidad e integración laboral para este grupo etario. Lo cual, evidencia la gran necesidad de mejorar los procesos de selección, así como eliminar prejuicios e implementar políticas que promuevan la inclusión de los adultos mayores como trabajadores funcionales para las organizaciones.

En cuanto a las hipótesis específicas, se mostró que la accesibilidad y la inclusión laboral presentan una relación baja (0.236), además de una relación mucho más baja con la adaptación laboral (-0.125), así como una relación también muy baja con las barreras sociales (0.158). La conclusión en cuanto a esto es que, si bien se expone la existencia de procesos o mecanismos que buscan fortalecer la empleabilidad de los adultos mayores, aún estos no han generado un impacto real o significativo que conduzcan a la integración laboral. Adicionalmente a ello, también se evidenció que en la actualidad, los programas o políticas no son suficientes para asegurar el desarrollo de este grupo etario en la empresa.

El análisis realizado en este trabajo de investigación también logró identificar grandes debilidades en las herramientas tecnológicas y en los procesos que deberían dar respuestas a las necesidades de este grupo de personas. En base en ello, se propuso el desarrollo de una aplicación móvil; esta propuesta innovadora busca generar la accesibilidad que actualmente parece ser escasa, además procura promover una

experiencia más inclusiva y justa en los procesos de selección. Gracias a esta aplicación, se podrá cubrir necesidades de este grupo etario, a través de cursos breves, evaluaciones por competencias con IA, oportunidades laborales, asesoramiento personalizado, etc.

Para maximizar los recursos, asegurando además la viabilidad económica, se reconoce la presencia de alianzas estratégicas con ONGs, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, etc. Ello no solo aportará en la reducción de gastos, sino que, más significativamente, reconocerá el trabajo conjunto entre distintas organizaciones o actores como paso necesario para generar el cambio.

En conclusión, esta investigación reafirma que la accesibilidad no asegura, de manera completa, la integración laboral. Sino que es vital la implementación o mejora de políticas más claras, promover la sensibilización y el compromiso. Solo de esta manera será posible edificar un entorno laboral accesible e inclusivo para los adultos mayores de 55 a 65 años en Ripley de Lima Centro, y en muchas más organizaciones.

RECOMENDACIONES

Se propone el **diseño e implementación de programas de sensibilización** que fomenten campañas internas en Ripley con el objetivo de promover una cultura inclusiva, desmitificando prejuicios asociados a la edad y resaltando el valor de la experiencia. Estas acciones pueden incluir talleres dirigidos al personal de selección y mandos medios. Asimismo, se plantea la **actualización de políticas de reclutamiento**, revisando y adaptando los procesos de selección para evitar cualquier forma de exclusión hacia personas mayores. Esto incluye el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas laborales, incentivando la postulación de candidatos de todas las edades. Por otro lado, resulta clave impulsar la **capacitación y el desarrollo continuo**, diseñando programas formativos adaptados a las necesidades y estilos de aprendizaje de las personas entre 55 y 65 años, especialmente en competencias digitales y tecnológicas pertinentes a sus funciones. En esa misma línea, se recomienda fomentar la **flexibilidad laboral** mediante modalidades como jornadas parciales o esquemas híbridos, que permitan una mejor adaptación a las circunstancias de este grupo etario. Además, se sugiere implementar mecanismos de **evaluación y monitoreo** que midan la participación e integración de los trabajadores mayores en la empresa, facilitando el seguimiento de su desempeño. Finalmente, se recomienda establecer **alianzas con organizaciones externas**, como ONG, instituciones gubernamentales o académicas que promuevan la inclusión laboral de adultos mayores, para recibir asesoría especializada y fortalecer acciones conjuntas.

REFERENCIAS

- Amo, Ana. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Editorial Elearning S.L.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=define:+proceso+de+selecci%C3%B3n+de+personal&ots=4q8t-tCzHW&sig=pC56vfFOdgajbaq8kqbhdvfvQJAI&redir_esc=y#v=onepage&q=define%3A%20proceso%20de%20selecci%C3%B3n%20de%20personal&f=false
- Aragón de las Heras, Alba. (2019). *LA CONVIVENCIA ESCOLAR: UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN SOCIAL*. Universidad de Valladolid.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/37945/TFG-L2405.pdf?sequence=1>
- Casalí, P., Jaramillo, D., Toledo, A., & Vallejo, F. (2023). *Análisis de la trayectoria e inserción laboral de las personas adultas mayores*. Oficina de la OIT para los países andinos. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/Seguridad%20econ%C3%B3mica%20de%20personas%20adultas%20mayores%20en%20Ecuador.pdf>
- Corporación, C., & Accesible. (2021). *Accesibilidad en el Entorno Laboral*.
https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2021/04/Ficha-15_Accesibilidad-Universal-en-el-entorno-laboral_2021.pdf
- Courtis, Christian . (2017) *Las personas mayores y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: oportunidades y desafíos*. Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe. <https://www.cepal.org/es/enfoques/personas-mayores-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible-oportunidades-desafios>
- Ding, J.-M. T., & Déniz, C. (2025). La selección del personal como un proceso ético y eficiente: el caso de la entrevista personal. *Dialnet*, 250.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234959.pdf>

Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2024. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/publications/diversity-equity-and-inclusion-lighthouses-2024/>

Durand, G. (2021, June 24). *Inclusión de personas LGBTQ+ en la fuerza laboral: un potencial de desarrollo disponible - Factor Trabajo.* Factor Trabajo.

<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inclusion-de-personas-lgbtq-en-la-fuerza-laboral/>

Eiras Lamas, M. (2021). *Procesos de selección de personal: Discriminación e igualdad de oportunidades.* Minerva.

El Peruano. (2018). *Ley de la Persona Adulta Mayor LEY No 30490 Reglamento de la Ley No 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor DECRETO SUPREMO No 007 2018 MIMP NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS.* Editora Perú.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/faaf840040a1b1078871bd6976768c74/ley-reglamento-persona-adulta.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=faaf840040a1b1078871bd6976768c74>

Equipo editorial, Etecé. (2022, May 6). *Grupo etario - Qué es, concepto y significado en cada disciplina.* Concepto. <https://concepto.de/grupo-etario/>

Fernández, V. & Trigoso, A., (2019). *Inserción laboral como estrategia factible de las municipalidades para mejorar la calidad de vida de los adultos mayores de los distritos de Moche y Salaverry, 2019.* [Tesis de pregrado inédita]. Repositorio

Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45667/Fernandez_LVA-Trigoso_AAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández-Bermejo, M., Tejada Cruz, A., & Espínola Jiménez, A. (2015). *La mejora de la accesibilidad universal en el entorno laboral.* Real Patronato sobre Discapacidad.

http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5377/Mejora_accesibilidad_universa_entorno_laboral.pdf

Gudiña, Verónica. (2024, May 24). *Inclusión laboral - Qué es, ejemplos, tipos, características e importancia.* Definición.de; Definicion.de.
<https://definicion.de/inclusion-laboral/>

<https://minerva.usc.es/rest/api/core/bitstreams/bb56d23a-6d15-4d58-b69a-39fa9437ad87/content>

<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/0d750c11-e08a-46a6-a17f-e3aa9a37dd57>

Huepe, Mariana. (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*, CEPAL.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a25c634b-af42-4892-b8ba-21372a2b815a/content>

Iglesias, J., Vargas, J., Garcés, M., Tingo, Á. (2025). *Vista de Igualdad de género y diversidad en el entorno laboral para la inclusión de grupos desfavorecidos.* Revista Dilemas Contemporáneos.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4680/4493>

Irisarri, Beatriz. (2021). *IDENTIFICACIÓN DE BARRERAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.* Naciones Unidas en Uruguay,
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40sro-santiago/documents/publication/wcms_793121.pdf

- Jaime, Urdiales, M. C., & Toril, J. U. (2017). *Vulnerabilidad laboral de la mujer rural latinoamericana*. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales Y Humanidades*, 26(52), 130–151. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5696553.pdf>
- Joaquín Gairín & Cecilia Suárez. (2025). *Vista de Inclusión y grupos en situación de vulnerabilidad: orientaciones para repensar el rol de las universidades*. Iteso <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/625/644>
- Mandujano, E. (2024, November 26). *Cuatro de cada 10 profesionales mayores de 50 años perciben que la edad es un obstáculo para conseguir empleo*. *Caretas*. <https://caretas.pe/estilo-de-vida/cuatro-de-cada-10-profesionales-mayores-de-50-anos-perciben-que-la-edad-es-un-obstaculo-para-conseguir-empleo/>
- María Inés Gómez. (2015, March 10). *Vulnerabilidad - Concepto, tipos y cómo contrarrestarla*. *Concepto*. <https://concepto.de/vulnerabilidad/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Informe Anual del Empleo de la Población Adulta Mayor en el Perú - 2021*. [Www.gob.pe](http://www.gob.pe). <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3866294-informe-anual-del-empleo-de-la-poblacion-adulta-mayor-en-el-peru-2021>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Compendio de normas laborales del régimen laboral privado*. MTPE. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/5160373-compendio-de-normas-laborales-del-regimen-laboral-privado>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *COMPENDIO DE NORMAS SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL DEL RÉGIMEN PRIVADO*. www.trabajo.gob.pe. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/12/Descargue-el-%C2%ABCompendio-de-Normas-sobre-la-Legislaci%C3%B3n-Laboral%C2%BB.pdf>

- Mor Barak, M. E., Lizano, E. L., Kim, A., Duan, L., Rhee, M.-K., Hsiao, H.-Y., & Brimhall, K. C. (2016). The Promise of Diversity Management for Climate of Inclusion: A State-of-the-Art Review and Meta-Analysis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(4), 305–333.
<https://doi.org/10.1080/23303131.2016.1138915>
- Morales, P. & Zapata, F. (2019). *Inclusión y diversidad en el contexto laboral, ¿aportan a una mayor satisfacción y compromiso en el trabajo?* Midevidencias, 18, 1-6.
<http://www.mideuc.cl/wp-content/uploads/2019/MIDevidencias-N18.pdf>
- Naciones Unidas. (2006). *CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*.
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Naciones Unidas. (n.d.). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Naciones Unidas.
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- OIT Noticias. (29 de Noviembre, 2023). *Las barreras para la inclusión laboral en primera persona*. International Labour Organization.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/las-barreras-para-la-inclusion-laboral-en-primera-persona>
- OIT. (2021). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. OIT.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf
- Orellana, Romina. (2022). *Análisis de la accesibilidad laboral para personas con y sin movilidad reducida en Santiago*. Proquest.com.
<https://www.proquest.com/openview/a20a8bf854e0392462624c167ad16afb/1?cbl=2026366&diss=y&pq-origsite=gscholar>

Pacto Global ONU. (2023). *Empresas ODS 8 de Pacto Global presentan guía con recomendaciones para la inclusión de personas mayores en el mercado laboral*. Pactoglobal.cl. <https://www.pactoglobal.cl/empresas-ods-8-de-pacto-global-presentan-guia-con-recomendaciones-para-la-inclusion-de-personas-mayores-en-el-mercado-laboral/>

Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la OIT. (2018). *GUÍA PARA EMPRESAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_643941.pdf

Palacio Pinzón, J. (2020). *Dimensión Salud y Ámbito Laboral*. Gobernación del Casanare. <https://www.casanare.gov.co/Dependencias/Salud/Paginas/Dimension-Salud-y-Ambito-Lab.aspx#:~:text=El%20%C3%A1mbito%20laboral%20se%20refiere,%C3%A1mbito%20laboral%20o%20ambiente%20laboral>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2021). *Evidencia - Qué es, definición, en la filosofía y en el derecho*. Definición.de; Definicion.de. <https://definicion.de/evidencia/>

Prieto-Bustos & Manrique-Hernández. 2023. *Marco conceptual de la identificación y estimación de las brechas de competencias laborales y las brechas de capital humano*. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia.

Ramirez, A. & Rayo, L. (2015). *Condiciones Del Ambiente de Trabajo En Docentes de Una Institución Técnica Superior Y Su Relación Con Fatiga Laboral Cali, 2015*. 1library.co. <https://1library.co/document/z1d6k1pz-condiciones-ambiente-trabajo-docentes-institucion-tecnica-superior-relacion.html>

- Rodriguez, A. & Tuanama, Y., (2023). *Factores que afectan la salud mental del adulto mayor en la Urbanización Santo Domingo del distrito de Carabayllo, 2023*. [Tesis de pregrado inédita]. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147304/Rodriguez_PA-Tuanama_BYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rubén, D., Anaya, M., Ja, Directores.-M.-C., & Arenillas, C. (2019). *FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. Universidad de Salamanca. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/141052/DE_Mart%c3%adn%20Anaya%2c%20Rub%c3%a9n_Factores%20que%20influyen%20en%20la%20integraci%c3%b3n%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santero Sánchez, R., Castro Núñez, R., Barroso, V.,. (2017). *Integración laboral de mujeres con discapacidad*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-madrid/documents/article/wcms_548597.pdf
- Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). *Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana*. *Universidad y Sociedad*, 9(4), 90-96. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus12417.pdf>
- UGT. (2018). *Mayores de 55 años en el mercado de trabajo español*. Gabinete Técnico Confederal. https://www.ugt.es/sites/default/files/20180420_informe_mayores_55_anos_vf.pdf
- Urzúa M, A., & Caqueo-Úrizar, A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Terapia Psicológica*, 30(1), 61–71. <https://doi.org/10.4067/s0718-48082012000100006>

Verdugo, M., Jordán De Urríes, B., Vicent, C., & Martin, R. (n.d.). *INTEGRACIÓN*

LABORAL Y DISCAPACIDAD. INICO. Universidad de Salamanca.

<https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/3d44524f-565b-4f11-b54c-dc0397d7ec5e/content>

Vidal Guzmán, R., (2019). *Proyecto de intervención comunicacional para promover el*

cambio de percepción sobre el adulto mayor en Lince, Lima- Perú. Repositorio

Universidad de Lima.

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10033/Vidal_Guzman_Diego_Ruben.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 01: REPORTE DE TURNITIN

ALONDRA CAMILA ACEVEDO CURACA

Trabajo de Investigaci%**C3%B3**n 2025-01.pdf

Instituto San Ignacio de Loyola - ISIL

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::30163:470481121

Fecha de entrega
28 jun 2025, 9:31 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
21 jul 2025, 9:46 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
Trabajo de Investigación 2025-01.pdf

Tamaño de archivo
3.2 MB

105 Páginas

18.074 Palabras

97.789 Caracteres



Página 2 of 114 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::30163:470481121

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado

Fuentes principales

17% Fuentes de Internet

5% Publicaciones

14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Alondra Camila Acevedo Curaca (Autor)



Karla Andrea Rojas Pezo (Autor)



Roxana Alexandra Albarracin Aparicio (Asesora)

ANEXO 02: Registro de impacto y resultados

Tipo de documento: Trabajo de investigación

Título del Trabajo de Investigación o Tesis

“Mejora en los procesos de selección para la accesibilidad e integración laboral en personas entre los 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro, 2024”

Integrantes:

1. Acevedo Curaca, Alondra Camila
2. Rojas Pezo, Karla Andrea

Asesor: Albarracín Aparicio, Roxana Alexandra

Impacto de la investigación

El impacto de una investigación se refiere a los efectos, tanto esperados como inesperados, que esta puede generar, abarcando aspectos económicos, políticos, culturales, ambientales, tecnológicos, sociales, entre otros.

El impacto que el presente proyecto de investigación busca generar es promover la inclusión laboral de los adultos mayores, específicamente las personas entre 55 y 65 años en Ripley de Lima Centro; mejorando los procesos de selección de personal de esta empresa.

Impacto social: los resultados aportan en la concientización respecto a la discriminación etaria en el ámbito laboral; y fomentan políticas internas que promuevan la accesibilidad e integración laboral. Ello con el propósito, además, de que sirva como referencia para el mejoramiento de procesos en otras organizaciones.

Impacto económico: el implementar mejores prácticas también puede generar grandes beneficios a la organización pues se aprovecha el talento y experiencia ofrecido por este grupo etario, lo cual podría dar como resultado la reducción de rotación de personal, optimización de recursos, mejoramiento de la imagen corporativa.

Resultado del proceso de investigación

Los resultados de un proyecto de investigación son los descubrimientos o conclusiones alcanzadas después de realizar el estudio. Estos reflejan los datos obtenidos durante el proceso investigativo y responden a las preguntas o hipótesis formuladas al comienzo del proyecto. Los resultados son fundamentales para evaluar, interpretar y comprender los efectos o la validez de lo investigado.

Como resultados, se obtuvo una correlación de 40.8% entre las variables accesibilidad e integración laboral, siendo de tipo baja, pero validando la hipótesis principal. Ello indica que sí existe una vinculación, sin embargo, aún las acciones relacionadas con la accesibilidad dentro del proceso de selección no son completamente influyentes como para asegurar una integración laboral completamente efectiva.

Además, se obtuvo un valor de significancia de 0.188, el cual también respalda la validez de la hipótesis; mejorar la accesibilidad laboral en los procesos de selección sí influiría en la mejora de la integración laboral.

Lo cual nos da como resultado la certeza de que es necesario mejorar y fortalecer los procesos de selección del personal para generar una mayor inclusión laboral para los adultos mayores. Lo cual, impactaría positivamente en este grupo etario, pero además en la organización al mejorar la eficiencia de sus procesos.

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
TÍTULO: MEJORA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD E INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			ACCESIBILIDAD						
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Questionario	Item			
¿DE QUÉ MANERA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LA INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024?	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LA INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024	LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LA INTEGRACIÓN LABORAL PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024	COMUNICACIÓN	Porcentaje de medios de capacitación en inclusión	¿Con qué frecuencia reciben capacitaciones sobre inclusión por parte de la empresa?	1			
					¿Oree que estas capacitaciones son efectivas para promover la inclusión y comunicación en el equipo?	2			
					¿Se siente satisfecho en cuanto a la calidad y cantidad de estas capacitaciones?	3			
					¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones o información adicionales a las reuniones mencionadas anteriormente?	4			
					¿Se siente satisfecho trabajando en Ripley?	5			
					¿Con cuánta frecuencia se realizan encuestas o focus group para conocer los niveles de satisfacción de los colaboradores?	6			
					¿Considera que los canales de comunicación utilizados en la organización son adecuados?	7			
			COMPRESIÓN	Que tan apta es la empresa para laborar en comparación de la competencia	¿La accesibilidad en Ripley es adecuada para los trabajadores de 55-65 años?	8			
					¿Con qué frecuencia se resumen y comunican los resultados de las evaluaciones de accesibilidad a los trabajadores?	9			
					¿Se sienten satisfechos con la redacción de informes claros y comprensibles sobre la accesibilidad en Ripley de Lima Centro?	10			
					¿Con qué frecuencia se comparan las evaluaciones de accesibilidad con estándares externos o de otras empresas?	11			
					¿Se sacan conclusiones claras y accionables de las evaluaciones de accesibilidad de trabajo para las personas entre las edades de 55 y 65 años?	12			
					¿Con qué frecuencia se consulta a expertos en accesibilidad para mejorar las condiciones en Ripley de Lima Centro?	13			
					¿Se organiza la información sobre accesibilidad para presentaciones o informes internos?	14			
			MOVILIDAD	Cantidad de áreas accesibles	¿Es cada instalación en Ripley de Lima Centro la adecuada para todo trabajador?	15			
					¿Ripley San Isidro cuenta con rampas, puertas automáticas, etc?	16			
					¿Con qué frecuencia se realizan evaluaciones de accesibilidad y movilidad en Ripley de Lima Centro?	17			
					¿En qué medida se han realizado quejas o reclamos sobre la accesibilidad de Ripley de Lima Centro para personas de 55-65 años?	18			
					¿Se siente cómodo y satisfecho con las instalaciones de Ripley de Lima Centro?	19			
					¿En qué medida trabajadores de 55-65 años han dejado la empresa debido a falta de accesibilidad y correcta movilidad?	20			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	INTEGRACIÓN						
			INCLUSIÓN	Cantidad de personas entre 55-65 años trabajando en Ripley, San Isidro	¿Se suele contar con empleados entre 55-65 años trabajando en la empresa?	1			
					¿Con qué frecuencia colaboradores entre dicho rango de edad se han sumado al equipo en 2024?	2			
					¿Con qué frecuencia colaboradores entre dicho rango de edad se han retirado del equipo en 2024?	3			
					¿Se considera el tiempo promedio de vinculación laboral de personas entre 55 y 65 años satisfactorio en los últimos años?	4			
					¿Con qué frecuencia se ofrece capacitación o programas de desarrollo para empleados entre 55 y 65 años?	5			
					¿Con qué frecuencia las personas entre 55 y 65 años finalizan sus contratos antes del tiempo estipulado?	6			
			ADAPTACIÓN	Tiempo promedio de vinculación laboral de personas entre 55-65 años, trabajando en Ripley San Isidro	¿Se suele considerar que las personas en este rango de edad tienen la oportunidad de crecer en Ripley?	7			
					¿Con qué frecuencia ha visto a trabajadores en este rango de edad siendo promovidos?	8			
					¿Cuan a menudo los colaboradores de 55-65 años ocupan variedad de puestos en Ripley de Lima Centro?	9			
					¿Con qué frecuencia sintió que su tiempo de inducción laboral fue el necesario para realizar sus labores?	10			
			BARRERAS SOCIALES	Tiempo promedio de adaptación de las personas entre 55-65 años en sus puestos de trabajo en Ripley de Lima Centro, 2024	¿Con qué frecuencia se realizan las sesiones de feedback con su jefe inmediato?	11			
					¿Cuán a menudo considera que su adaptación a su rutina de trabajo fue óptima?	12			
					¿Se cree que las diversas tareas son adaptadas para que las personas en este rango de edad puedan realizarlas?	13			
					¿Con qué frecuencia participa de capacitaciones en su trabajo?	14			
			¿DE QUÉ MANERA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LA ADAPTACIÓN PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024?	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LA ADAPTACIÓN PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024	LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LA ADAPTACIÓN PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024	Cantidad de trabajadores que consideran que las personas de 55-65 son igual de productivos/eficientes que los trabajadores jóvenes	¿Los trabajadores menores a este rango de edad creen que las personas de 55-65 años realizan un trabajo eficaz?	15	
							¿Con qué frecuencia se ha manifestado algún tipo de rechazo o discriminación por parte de algún compañero de trabajo hacia las personas en este rango de edad laborando en Ripley?	16	
							¿Se manifiesta unidad entre los trabajadores de 55-65 años con los demás colaboradores?	17	
							¿Con cuánta frecuencia se realizan actividades de integración en Ripley de Lima Centro?	18	
							¿Cuán a menudo trabajadores de 55-65 años participan en dichas actividades de integración?	19	
¿Con cuánta frecuencia considera que estas actividades integran al equipo de trabajo en Ripley de Lima Centro?	20								
¿DE QUÉ MANERA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LAS BARRERAS SOCIALES PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024?	DETERMINAR DE QUÉ MANERA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LAS BARRERAS SOCIALES PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024	LOS PROCESOS DE SELECCIÓN PARA LA ACCESIBILIDAD SE RELACIONAN CON LAS BARRERAS SOCIALES PARA PERSONAS ENTRE LOS 55 Y 65 AÑOS EN RIPLEY DE LIMA CENTRO, 2024	Porcentaje de participación en actividades de integración	¿Con cuánta frecuencia considera que estas actividades integran al equipo de trabajo en Ripley de Lima Centro?	20				

AÑO 04: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES												
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEMS	INST	ESCALAS				
								1	2	3	4	5
VI: Accesibilidad	Son aquellas habilidades o herramientas con las que el individuo realiza el proceso de recuperación de información y la aplicación posterior.	Operacionalmente se entiende que el desarrollo de habilidades informativas se orienta a tres dimensiones como el acceso, la evaluación y uso de la información.	Comunicación	¿Con qué frecuencia reciben capacitaciones sobre inclusión por parte de la empresa?	Cuestionario	1	CUESTIONARIO VI	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				¿Cree que estas capacitaciones son efectivas para promover la inclusión y comunicación en el equipo?		2						
				¿Se siente satisfecho en cuanto a la calidad y cantidad de estas capacitaciones?		3						
				¿Cuán a menudo se realizan reuniones de trabajo con su equipo o área?		4						
				¿Se siente satisfecho trabajando en Ripley?		5						
				¿Con cuánta frecuencia se realizan encuestas o focus group para conocer los niveles de satisfacción de los colaboradores?		6						
				¿Considera que los canales de comunicación utilizados en la organización son adecuados?		7						
			Comprensión	¿La accesibilidad en Ripley de Lima Centro es adecuada para los trabajadores de 55-65 años?		8						
				¿Con qué frecuencia se resumen y comunican los resultados de las evaluaciones de acceso a ofertas laborales a los trabajadores?		9						
				¿Con qué frecuencia se redactan informes claros y comprensibles sobre el acceso a ofertas laborales en Ripley de Lima Centro?		10						
				¿Con qué frecuencia se comparan las evaluaciones de accesibilidad con estándares externos o de otras empresas?		11						
				¿Se comparten las acciones a realizar sobre el resultado de las evaluaciones de accesibilidad de trabajo para las personas entre las edades de 55 y 65 años?		12						
				¿Con qué frecuencia se consulta a expertos en accesibilidad para mejorar las condiciones en Ripley de Lima Centro?		13						
				¿Se organiza la información sobre accesibilidad para presentaciones o informes internos?		14						
			Movilidad	¿Es cada instalación en Ripley de Lima Centro la adecuada para todo trabajador?		15						
				¿Ripley San Isidro cuenta con rampas, puertas automáticas, etc?		16						
				¿Con qué frecuencia se realizan evaluaciones de accesibilidad y movilidad en Ripley de Lima Centro?		17						
				¿En qué medida se han realizado quejas o reclamos sobre la accesibilidad de Ripley de Lima Centro para personas de 55-65 años?		18						
				¿Se siente cómodo y satisfecho con las instalaciones de Ripley?		19						
				¿En qué medida trabajadores de 55-65 años han dejado la empresa debido a falta de accesibilidad y correcta movilidad?		20						
VD: Integración	La integración es un proceso de creación y organización de forma sistemática para incrementar el conocimiento del individuo. El concepto de calidad está relacionado a ello como procesos establecidos que deben cumplir ciertos requisitos para llegar a estándares elevados.	Operacionalmente se entiende que el desarrollo de habilidades informativas se orientan a seis dimensiones	Inclusión	¿Se suele contar con empleados entre 55-65 años trabajando en la empresa?	Cuestionario	1	BUERCA VD	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				¿Con qué frecuencia los colaboradores entre dicho rango de edad se han sumado al equipo en 2024?		2						
				¿Con qué frecuencia colaboradores entre dicho rango de edad se han retirado del equipo en 2024?		3						
				¿Se considera el tiempo promedio de vinculación laboral de personas entre 55 y 65 años satisfactorio en los últimos años?		4						
				¿Con qué frecuencia se ofrece capacitación o programas de desarrollo para empleados entre 55 y 65 años?		5						
				¿Con qué frecuencia las personas entre 55 y 65 años finalizan sus contratos antes del tiempo estipulado?		6						
				¿Cuán a menudo se habilitan oportunidades de crecimiento para personas en este rango de edad (55 a 65 años)?		7						
				¿Con qué frecuencia ha visto a trabajadores en este rango de edad siendo promovidos?		8						
				¿Con qué frecuencia las personas entre 55 y 65 años presentan desafíos en sus puestos de trabajo?		9						
				Adaptación		¿Las actividades realizadas en su inducción fueron óptimas para su aprendizaje?						
			¿Con qué frecuencia recibió retroalimentación o ayuda adicional para cumplir sus funciones luego de su proceso de inducción?			11						
			¿Cuán a menudo considera que la adaptación a su rutina de trabajo fue óptima?			12						
			¿Consideras que las diversas tareas son adaptadas para que las personas en este rango de edad puedan realizarlas?			13						
			¿Con qué frecuencia participa de capacitaciones para realizar mejor su trabajo?			14						
			¿Los trabajadores menores a este rango de edad creen que las personas de 55-65 años realizan un trabajo eficaz?			15						
			¿Con qué frecuencia se ha manifestado algún tipo de rechazo o discriminación por parte de algún compañero de trabajo hacia las personas en este rango de edad laborando en			16						
			¿Se manifiesta colaboración entre los trabajadores de 55-65 años con los demás colaboradores?			17						
			¿Con cuánta frecuencia se realizan actividades de integración en Ripley de Lima Centro?			18						
			¿Cuán a menudo trabajadores de 55-65 años participan en dichas actividades de integración?			19						
			Barreras Sociales	¿Considera que estas actividades integran al equipo de trabajo en Ripley de Lima Centro?		20						

ANEXO 05: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Encuesta para determinar la accesibilidad e integración laboral en personas entre los 55 a 65 años en la empresa Ripley (Lima)

La presente encuesta tiene como propósito **aportar en la investigación que un grupo de alumnos de pregrado realiza** para comprender la accesibilidad e integración laboral que las personas en dicho rango de edad tienen en la empresa Ripley.

Por favor, **ayúdanos completando esta encuesta respondiendo todas las preguntas con detenimiento y transparencia.**

Gracias.

alondraacevedocuraca@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

¿Con qué frecuencia reciben capacitaciones sobre inclusión por parte de la empresa?

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

¿Cuán a menudo considera que estas capacitaciones son efectivas para promover la inclusión y comunicación en el equipo?

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

¿Se siente satisfecho en cuanto a la calidad y cantidad de estas capacitaciones?

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

¿Cuán a menudo se realizan reuniones de trabajo con su equipo o área?

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

¿Se siente satisfecho trabajando en Ripley?

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

¿Con cuánta frecuencia se realizan encuestas o focus group para conocer los niveles de satisfacción de los colaboradores?

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

¿Considera que los canales de comunicación utilizados en la organización son adecuados?

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

¿La accesibilidad en Ripley es adecuada para los trabajadores de 55-65 años?

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

¿Con qué frecuencia se resumen y comunican los resultados de las evaluaciones de acceso a ofertas laborales a los trabajadores?

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

¿Con qué frecuencia se redactan informes claros y comprensibles sobre el acceso a ofertas laborales en Ripley?

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

¿Con qué frecuencia se comparan las evaluaciones de accesibilidad con estándares externos o de otras empresas?

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

¿Se comparten las acciones a realizar sobre el resultado de las evaluaciones de accesibilidad de trabajo para las personas entre las edades de 55 y 65 años?

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

¿Con qué frecuencia se consulta a expertos en accesibilidad para mejorar las condiciones en Ripley?

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

¿Se organiza la información sobre accesibilidad para presentaciones o informes internos?

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

¿Es cada instalación en Ripley la adecuada para todo trabajador?

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

¿Se cuenta con rampas, puertas automáticas, etc. que faciliten la movilidad en Ripley?

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

¿Con qué frecuencia se realizan evaluaciones de accesibilidad y movilidad en Ripley San Isidro?

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

¿En qué medida se han realizado quejas o reclamos sobre la accesibilidad de Ripley para personas de 55-65 años?

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

¿Se siente cómodo y satisfecho con las instalaciones de Ripley?

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

¿En qué medida trabajadores de 55-65 años han dejado la empresa debido a falta de accesibilidad y correcta movilidad?

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

¿Se suele contar con empleados entre 55-65 años trabajando en la empresa?

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

¿Con qué frecuencia los colaboradores entre dicho rango de edad se han sumado al equipo en 2024?

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

¿Con qué frecuencia colaboradores entre dicho rango de edad se han retirado del equipo en 2024?

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

¿Se considera el tiempo promedio de vinculación laboral de personas entre 55 y 65 años satisfactorio en los últimos años?

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

¿Con qué frecuencia se ofrece capacitación o programas de desarrollo para empleados entre 55 y 65 años?

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

¿Con qué frecuencia las personas entre 55 y 65 años finalizan sus contratos antes del tiempo estipulado?

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

¿Cuan a menudo se habilitan oportunidades de crecimiento para personas en este rango de edad (55 a 65 años)?

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

¿Con qué frecuencia ha visto a trabajadores en este rango de edad siendo promovidos?

- 1 - Nunca
- 2 - Casi nunca
- 3 - A veces
- 4 - Casi siempre

¿Con que frecuencia las personas entre 55 y 65 años presentan desafíos en sus puestos de trabajo?

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

¿Las actividades realizadas en su inducción fueron óptimas para su aprendizaje?

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

¿Con qué frecuencia recibió retroalimentación o ayuda adicional para cumplir sus funciones luego de su proceso de inducción?

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

¿Cuán a menudo considera que la adaptación a su rutina de trabajo fue óptima?

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

¿Considera que las diversas tareas son adaptadas para que las personas en este rango de edad puedan realizarlas?

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

¿Con qué frecuencia participa de capacitaciones para realizar mejor su trabajo?

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

¿Los trabajadores menores a este rango de edad creen que las personas de 55-65 años realizan un trabajo eficaz?

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

¿Con qué frecuencia se ha manifestado algún tipo de rechazo o discriminación por parte de algún compañero de trabajo hacia las personas en este rango de edad laborando en Ripley?

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

¿Se manifiesta colaboración entre los trabajadores de 55-65 años con los demás colaboradores?

- 1 - Nunca
- 2 - Casi nunca
- 3 - A veces
- 4 - Casi siempre

¿Con cuánta frecuencia se realizan actividades de integración en Ripley?

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

¿Cuán a menudo trabajadores de 55-65 años participan en dichas actividades de integración?

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

¿Considera que estas actividades integran al equipo de trabajo en Ripley?

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

ANEXO 06: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN
VARIABLE 1**

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Albarracin Aparicio Roxana
- 1.2. Cargo e institución del experto: Docente ISIL
- 1.3. Nombre del instrumento: _____
- 1.4. Autor del instrumento: _____
- 1.5. Título de la investigación _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	
PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. _____ 85 _____ %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 28/10/2024

DNI N° 41981490

ORCID 0000-0002-6930-3718

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE 2

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Albarracin Aparicio, Roxana _____
 1.2. Cargo e institución del experto: Docente ISIL _____
 1.3. Nombre del instrumento: _____
 1.4. Autor del instrumento: _____
 1.5. Título de la investigación _____

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
14. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica				X	
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X	
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos				X	
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.				X	
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	
20. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALIDACIÓN					85%	
------------------------	--	--	--	--	-----	--

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VIII. 85%. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.



Firma del experto:

Lugar y fecha: Lima, 28/10/2024

DNI N° 41981490

ORCID 0000-0002-6930-3718