



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Inclusión laboral y productividad en los colaboradores de una
empresa retail de Trujillo, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración de Empresas**

AUTORES:

Albujar Gavidia, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-6422-2759)

Rojas Villacorta, Nicole (orcid.org/0000-0001-8397-940X)

ASESORAS:

Dra. Alva Morales, Jenny (orcid.org/0000-0002-2598-1912)

Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA , ALVA MORALES JENNY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Inclusión laboral y productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024", cuyos autores son ALBUJAR GAVIDIA JOSE LUIS, ROJAS VILLACORTA NICOLE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA MORALES JENNY DNI: 43223670 ORCID: 0000-0002-2598-1912	Firmado electrónicamente por: JEALVAM el 08-07- 2024 08:52:03
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA DNI: 18095897 ORCID: 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 08-07-2024 08:52:03

Código documento Trilce: TRI - 0798315



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ALBUJAR GAVIDIA JOSE LUIS, ROJAS VILLACORTA NICOLE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inclusión laboral y productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE LUIS ALBUJAR GAVIDIA DNI: 71538232 ORCID: 0000-0002-6422-2759	Firmado electrónicamente por: JALBUJARGA el 27-06- 2024 20:52:12
NICOLE ROJAS VILLACORTA DNI: 71252662 ORCID: 0000-0001-8397-940X	Firmado electrónicamente por: RROJASVI24 el 27-06- 2024 21:27:40

Código documento Trilce: TRI - 0776450

Dedicatoria

A mi familia, que estuvo presente y apoyándome incondicionalmente, dándome ánimos y valor para avanzar durante todo el trayecto.

A mis amigos por los momentos únicos durante esta etapa que dejaré atrás.

finalmente, a mis profesores y universidad por los conocimientos brindados que me hacen una mejor persona y un mejor profesional.

Con cariño y gratitud, José.

A Dios, por brindarme fortaleza y sabiduría para superar los desafíos y poder alcanzar este sueño anhelado.

A mis amados padres, por su amor incondicional, el apoyo constante y sus valiosas enseñanzas.

A mi hermano, que ahora disfruta de la paz de Dios. Tu recuerdo y ejemplo me inspira cada día a dar lo mejor de mí.

Con amor y gratitud, Nicole.

Agradecimiento

Agradezco especialmente a mi madre Hyone, que estuvo incondicionalmente para mí, apoyándome durante todo el trayecto, también a mi padre y hermanos, además a todos mis familiares que estuvieron apoyándome durante mi etapa universitaria. Agradezco en segundo lugar a una persona especial que estuvo presente durante el inicio de mi carrera y en momentos difíciles. A mis amigos, profesores y la universidad por ser parte de mi formación profesional. Finalmente, a Nicole, por ser la persona que me ayudó a culminar esta gran y hermosa etapa.

Muchas gracias a todos, José.

A Dios, por guiarme y bendecirme en este gran camino, a mis padres Oscar y Lloy, por creer en mí, enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, a mi hermano Jorddy; que estará por siempre en mi corazón, a mi tía Nan, por darme sus cuidados y cariño incondicional. A mi alma mater la Universidad César Vallejo, a mis asesoras, la Dra. Guisella Mosqueira y la Dra. Jenny Alva, por su valorable guía, y conocimientos impartidos, a mi compañero José por ser mi complemento en esta etapa importante de nuestras vidas. Infinitamente agradecida, Nicole.

Índice de contenidos

Carátula.....	
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad de los autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	25
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Relación entre la inclusión laboral y la dimensión eficiencia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.....</i>	15
Tabla 2. <i>Relación entre la inclusión laboral y la dimensión eficacia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.....</i>	16
Tabla 3. <i>Relación entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024</i>	17
Tabla 4. <i>Prueba de normalidad de datos en las variables de estudio.....</i>	53

Resumen

La investigación contribuye al cumplimiento del octavo objetivo de desarrollo sostenible: "Trabajo decente y crecimiento económico", mediante el cual se logrará reducir las desigualdades promoviendo un crecimiento inclusivo, con el fin de alcanzar un empleo pleno, productivo y garantizar un trabajo decente para todos los ciudadanos, incluyendo personas jóvenes y con discapacidad, tal como la igualdad de remuneración por un trabajo equitativo. Buscamos analizar la relación que existe entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024. La investigación fue de tipo aplicada, teniendo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal. La población fue conformada por los 122 colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Trujillo. Se ha conseguido un Rho de Spearman de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables inclusión laboral y productividad, también, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 (p-valor < 0.05) que determinó una relación significativa entre ambas variables. por lo que se concluye que la inclusión laboral impacta positivamente en los colaboradores, los hace sentir más cómodos y les ayuda a desarrollar sus labores de mejor manera generando un mayor desempeño.

Palabras clave: productividad, productividad laboral, empresa, inclusion social, trabajador.

Abstract

The research contributes to the fulfillment of the eighth sustainable development goal: "Decent work and economic growth", through which it will be possible to reduce inequalities by promoting inclusive growth, in order to achieve full, productive employment and guarantee decent work for all people, including young people and people with disabilities, as well as equal pay for equal work. We seek to analyze the relationship between labor inclusion and productivity in the employees of a retail company in Trujillo, 2024. The research was applied, having a quantitative approach with a non-experimental and cross-sectional design. The population was made up of the 122 employees of a retail company in the city of Trujillo. A Spearman's Rho of 0.672 has been achieved, which indicates that there is a moderate positive correlation between the variables labor inclusion and productivity, also, a significance value of 0.000 ($p\text{-value} < 0.05$) was obtained, which determined a significant relationship between both variables. Therefore, it is concluded that labor inclusion has a positive impact on employees, makes them feel more comfortable and helps them to develop their work in a better way, generating greater performance.

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

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, las empresas se han transformado en organizaciones influyentes en la sociedad, donde demanda más a las empresas el hecho de que los consumidores aprecian la actitud y acción social de las entidades. Por tal motivo, la inclusión se convierte en un requerimiento importante para poder competir y conservarse dentro del mercado como una opción efectiva de consumo, además de ello, aumenta la productividad en los mismos colaboradores lo que genera mayor logro en el cumplimiento de las metas (Ramírez et al., 2022).

Otro factor importante como lo es la productividad enfocada dentro de una empresa retail, la misma que busca ampliar sus ganancias por medio de las personas. Los trabajadores deben estar apasionados para así poder disfrutar de su trabajo, debido a que ellos son la imagen vital de la empresa para los clientes. Es necesario realizar el retail coaching ya que permite que los trabajadores en su centro de trabajo se sientan motivados, creativos, empoderados, responsables, respetados, reconocidos y recompensados; de este modo, generan mejores resultados.

Es importante conocer que, para el 2025, los millennials alcanzarán el 75% de la fuerza laboral total. A partir de ello, se considera que esta generación posee un nivel formativo más alto, donde se presencia mayor participación en el sector formal y también se evidencia la labor de las mujeres en su trabajo, igualmente, el liderazgo es mucho más eficaz, en base a ello, se encuentran las expectativas que tienen los colaboradores de sus lugares de trabajo como lo es la inclusión, propósitos sociales, sustentabilidad, crecimiento, confianza, equipos y líderes inspiradores para generar la productividad esperada (Ureña, 2021).

En países como Argentina, Chile y Colombia, en promedio, el 70% de los colaboradores opinan que se ha mejorado la perspectiva de la inclusión. En Latinoamérica el porcentaje de empleados que se sienten totalmente incluidos es más elevado que en América del Norte, Europa y Australia (Guarino, 2022).

Es demostrado, según Fajardo y Mattos (2022), que la inclusión atrae, retiene y solidifica la productividad de los equipos, por lo que se transforma en una herramienta principal para alcanzar y mantener los talentos dentro de la compañía, puesto que aquellos colaboradores que no se sienten incluidos tienen ocho veces más posibilidades de conseguir nuevas oportunidades, así como también, más

probabilidad de no recomendar a la empresa para la que trabajan. Además, quienes se sienten incluidos tienen más posibilidades de reconocer que el ambiente de trabajo impulsa su creatividad y les permite desafiar el momento actual.

La Universidad de Carolina del Norte (UNC, 2021) nos indica que, “la diferencia de edad, etnia, género y otros factores fomentan un alto rendimiento”. Según estudios realizados, hasta 2022, el 75% de las empresas con equipos estratégicos para toma de decisiones que reflejan una cultura diversa e inclusiva superarán sus objetivos económicos. El Foro Económico Mundial muestra que las empresas con valoraciones de diversidad superiores al promedio producen un 45% de ingresos promedio por innovación, a diferencia de las empresas con valoraciones de diversidad inferiores al promedio generan solo el 26%.

El sector retail ha logrado un significativo crecimiento en estos últimos años, en vista de los cambios en la conducta de los usuarios, promovidos por la búsqueda frecuente de precios menores, mejor calidad e inmediatez. El Global Retail Development Index (2021), ubica a Perú dentro del top 30 de países con mayor penetración y desarrollo del sector retail en los últimos años.

En el Perú, la salida de trabajadores en áreas como lo es ventas o atención al cliente es alta. Se realizó una encuesta a más de 1500 personas hecha por una bolsa de trabajo donde los resultados fueron que el 37% del talento humano en aquellos rubros se queda laborando máximo uno o dos años. Por lo tanto, es primordial revertir este número en el sector retail para que los colaboradores se sientan motivados al cumplir sus actividades, consiguiendo el reconocimiento y las recompensas que merecen y, a partir de ello, fomentar la productividad (Esan, 2019).

Se ha evidenciado en una empresa retail de Trujillo, que la falta de inclusión en el trabajo ha perjudicado la productividad del personal, como consecuencia, trae la alta rotación del personal, la pérdida de oportunidades dentro del mercado, entre otros; es por ello, que investigamos más a fondo cómo la falta de inclusión laboral afecta a la productividad en el contexto de una empresa retail, identificando los problemas específicos que pueden surgir y las formas en que estas empresas pueden abordar estos desafíos para mejorar su desempeño y su impacto en el mercado. La actual investigación es de suma importancia puesto que brinda un aporte de gran valor a la empresa retail fomentando un equipo de colaboradores

diverso, donde saben identificar mejoras en sus procesos, logrando aumentar la eficiencia y eficacia del mismo. Contribuimos brindando información necesaria para que la empresa identifique los puntos claves que le permiten verse como más atractiva, o si alguna práctica en particular puede ayudar de manera más efectiva a este fin. De tal forma, la empresa logra desarrollar procesos de reclutamiento estratégicos de atracción de personas y así tiene una mayor cantidad de posibles candidatos, sumando de esta manera a la mejorar del prestigio de la empresa.

La investigación contribuye al cumplimiento del octavo objetivo de desarrollo sostenible: "Trabajo decente y crecimiento económico", mediante el cual se logrará reducir las desigualdades promoviendo un crecimiento inclusivo, con el fin de alcanzar un empleo pleno, productivo y garantizar un trabajo decente para todas las personas, incluyendo jóvenes y personas con habilidades especiales, así como la igualdad en la remuneración por un trabajo equitativo.

En tal sentido, la presente investigación busca relacionar la inclusión laboral con la productividad del personal de una empresa retail como parte del atractivo en sus trabajadores y futuros postulantes. En base a este fin, se formula el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024?

Por otro parte, la presente investigación se justifica teórica, práctica, metodológica y social tal como lo señala Cortés y Cisterna (2016).

Teóricamente, se fundamentan las variables en estudio alienadas con conceptos verídicos y actualizados relacionadas entre sí, donde se podrá llevar un enriquecimiento y una toma de decisiones más eficiente y eficazmente para que sean sistematizadas como propuestas de solución; el cual representa para la empresa desarrollo y bienestar permitiendo el aumento de su productividad y desempeño laboral. También, este estudio como parte práctica tiene la necesidad de mejorar la inclusión y productividad en los trabajadores mediante los resultados obtenidos según los objetivos de estudio planteados, a partir de ello, permitirá crear alternativas de solución concretas y direccionadas a la problemática de estudio. Del mismo modo, esta investigación tiene utilidad metodológica para conseguir información según los objetivos trazados para ejecutar un procedimiento metódico, sistémico y organizado, de recolección de datos que fueron estimados por medio instrumentos estadísticos para calcular la confiabilidad y validez, al igual que, servirá

de soporte para posteriores investigadores debido a que simplifica la información actual y genera recomendaciones para la problemática encontrada dentro de la empresa a trabajar. Por último, la investigación tiene relevancia social puesto que, los resultados y conclusiones obtenidos favorecerán a futuras investigaciones de la comunidad estudiantil, como también, será un apoyo para solucionar problemas relacionados con las variables en estudio, generando así beneficios para la empresa retail de Trujillo.

Se ha considerado como objetivo general: analizar la relación que existe entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024. Como objetivos específicos se tiene: 1) Determinar la relación que existe entre la inclusión laboral y la dimensión eficiencia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024. 2) Determinar la relación que existe entre la inclusión laboral y la dimensión eficacia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.

Las investigaciones realizadas que se enfocaron en la inclusión tienen mucha relevancia, actualmente, debido al cambio por el que pasó y pasa la sociedad, se vuelven estas más notables incluso cuando estas benefician directamente a las empresas y, por ende, la economía del país. Cuando hablamos de productividad nos podemos referir a todo lo que un colaborador realiza para aumentar su producción en el menor tiempo posible, es por ello que, a nivel internacional, se han realizado investigaciones relacionadas con estas variables, estas se presentan a continuación:

Avendaño et al. (2019) desarrollaron un trabajo de investigación, la cual tuvo como objetivo proponer planes que apoyen la inclusión de la comunidad en el marco de responsabilidad social. Se usó una investigación de tipo exploratorio, usando herramientas de recolección de datos cualitativos como entrevistas y cuantitativos como encuestas, la muestra empleada fue de 25 personas, obteniendo como conclusión que han logrado evidenciar el desinterés por parte de las organizaciones gubernamentales pues no existe garantía alguna sobre su participación. No queda duda para los autores que se debe poner mayor interés en el desarrollo individual para la mejora de la sociedad en general.

Espinal (2022), en su investigación tuvo como finalidad conocer las experiencias vividas en el entorno laboral, además si estas fueron favorables y con

oportunidades equitativas para las personas con su tipo de discapacidad. La investigación realizó entrevistas a un grupo de 12 personas pertenecientes a Miembros de Asociaciones para Personas con Discapacidad visual, el autor usó como herramienta las entrevistas virtuales logrando determinar finamente que no existe una igualdad para ellos en el ámbito laboral, los empleadores no conocen un plan para poder capacitar y trabajar con este grupo de personas por lo que simplemente optan por no contratarlos.

López y García (2019), en su estudio sobre la inclusión laboral como responsabilidad, tuvieron la finalidad de identificar que grupo social vulnerable eran más contratados por las PyMEs, cómo realizan esta inclusión laboral y cuáles son las ventajas y desventajas que pueden tener. La investigación realizada fue de tipo descriptiva explicativa, usando como herramienta de recopilación de datos una entrevista semi estructurada dirigida para administradores y gerentes, se tomó una muestra de 11 PyMEs llegando a la conclusión que contratar personas de diferentes grupos vulnerables tienen distintos beneficios en cuanto a la productividad que pueden desarrollar debido al gran agradecimiento, compromiso y responsabilidad que muestran, además del valor agregado que se brinda. Sin embargo, tienen sus puntos débiles, normalmente por enfermedades y su misma integridad física pide constantemente permisos, es por ello que dentro de la investigación propinen una línea de investigación.

Carrasco (2022), en su artículo publicado planteó como meta determinar la importancia que tiene la inserción laboral de las personas con habilidades especiales. Se realizó una investigación documental, además análisis de datos y de textos documentados estatalmente sobre el tratamiento de la discapacidad en el trabajo, además se examinaron distintos estudios de caso y noticias relevantes en el país de investigación. Usando todo lo anterior llega a la conclusión que las personas con discapacidades al ser parte del ámbito laboral y ganar un sueldo logran aumentar su independencia de su familia, es de esta manera que lograrán avances significativos de forma personal. Además, logra que la sociedad logre captar lo difícil que es el día a día de estos grupos pues entran en contacto directo con ellos al ser compañeros de trabajo o clientes, logran comprender las necesidades y las distintas capacidades que pueden poseer pudiendo de esta manera dar cara a la vida profesional y personal.

Analuisa et al. (2022), en la investigación realizada lograron esclarecer las variables mediante revisiones e investigaciones aplicadas, se usó una metodología de carácter científica documental, llegando a la conclusión que la inclusión de personas con distintas discapacidades dentro del ámbito laboral no simplemente debe tomarse como un cumplimiento de una ley o normal, sino como una responsabilidad que deben tener las organizaciones con la sociedad para optimizar la calidad de vida que tienen las personas que pueden ser vulnerables, destacan las ganas, entusiasmo y compromiso que demuestran al momento de trabajar para el logro de los objetivos de la organización. Las organizaciones se pueden beneficiar además en otros ámbitos, mejora ampliamente la visión que deja la organización para la sociedad, y dentro de la organización mejorando el clima laboral. Además, beneficios económicos que se pueden llegar a obtener son el acceso a beneficios fiscales que les pueden reducir considerablemente algunos gastos por la contratación realizada.

Como antecedentes a nivel nacional, tenemos:

Gonzales (2018), en su investigación logró comprobar la relación que existió entre las variables productividad e inclusión laboral. Se realizó una investigación de tipo no experimental teniendo un diseño correlacional transaccional. Se pudo trabajar con una muestra de 50 colaboradores en total, además se recolectaron los datos con encuestas, mismas en las que se consiguió verificar la relación que existió entre ambas variables, el 68% de los encuestados indicaron que la inclusión laboral se encontraba en un nivel intermedio, afirmó además que la segunda variable tenía una relación directa, es decir que, si la inclusión se encontraba en un nivel alto, la productividad también lo estaría. Finalmente, se identificó gracias a la encuesta que el 58% de los encuestados indicaron que la percepción de competencia y productividad se encontraba en un nivel medio y regular.

Cabrera (2022) realizó una investigación relacionada con la capacitación para la inclusión de personas con habilidades especiales en un marco laboral, tuvo como fin proponer un plan de capacitación para mejorar el nivel de inclusión laboral de personas con diferentes habilidades, fue un estudio de tipo básico descriptivo y propositivo, habiendo seleccionado una muestra de 19 individuos con diferentes discapacidades, usó la herramienta de la encuesta para la recolección de sus datos. De los datos recolectados se visualiza que las personas encuestadas valoran

mucho y tienen el requerimiento de mejorar sus competencias mediante capacitaciones para que puedan incluirse en un entorno laboral correcto.

Mientras que Corcino et al. (2021) realizaron una investigación cuyo objetivo fue indagar sobre la influencia del proceso sistémico en relación a la inserción laboral de egresados de una universidad. Estos autores implementaron un estudio descriptivo explicativo, teniendo un diseño no experimental, correlacional y de tipo transversal. La muestra que usaron fue de 37 egresados, estos usaron la encuesta como herramienta de recolección de datos, usaron la prueba Rho de Spearman, teniendo como resultado una correlación significativa entre ambas variables.

Callupe et al. (2023) en su estudio establecieron como objetivo fomentar la inserción laboral de los colaboradores con discapacidades auditivas (PDA) en el Perú. Se usó la observación con variables temporales para, finalmente, aplicar una encuesta como herramienta de recolección de datos y poder medir la importancia que le dan a sus colaboradores con PDA, se obtuvo que el grupo de colaboradores que usaron la herramienta tecnológica mejoró su tiempo de respuesta en 9.4 sec. Esto generó una gran satisfacción, además, la percepción obtenida fue positiva considerando que mejora la equidad en la comunicación entre ellos.

Viñas (2019), por su parte, en su artículo indicó si la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema laboral era una utopía, su objetivo fue brindar oportunidades para obtener un trabajo con equidad y permanencia para las personas con alguna discapacidad, para minimizar los efectos de la pobreza en este grupo de personas, se usó una metodología de tipo cuantitativa basada en los registros de matrícula de la institución, se apreció que la inserción laboral ha venido en crecimiento en la última década, además, que las discapacidades leves o moderadas son los que presentan un perfil más empleable y que, finalmente las empresas privadas son las que acatan la ley existente siendo un 96% del total que dan origen a estos puestos de trabajo para personas con habilidades diferentes.

Seguidamente, se presentan definiciones según autores de las variables elegidas para el estudio que se viene realizando, estas se encontrarán con sus respectivas dimensiones e indicadores para la comprensión total del producto.

Inclusión laboral: es la oportunidad que debe darse a las personas que cuentan con alguna discapacidad, aunque sus hojas de vida de vez en cuando no corresponden con las aspiraciones de un puesto determinado, finalmente, se ven

obligados a cumplir con los estándares de inclusión educativa establecidos por el estado para que estas personas estén preparadas y empleadas (Rocha, 2023).

Saleh (2005), señala que la inclusión laboral significa la eliminación de barreras físicas y sociales, además, de actitudes sociales negativas. Esta inclusión debe comenzar con la noción de que cada uno es único y tiene las habilidades requeridas para formarse y resolver problemas, y el entendimiento de que todos tenemos un aporte que hacer a la sociedad, pero el camino hacia la inclusión se vuelve complicado, especialmente cuando hay otros únicos. Es importante recordar que las personas con habilidades especiales desempeñan un papel muy relevante en la comunidad.

Objetivamente, desde otra perspectiva, Gutiérrez (2018) señala que los valores de la inclusión son claros: basados en la cooperación, no en la competencia; sobre participación, no coerción; en las relaciones, no de forma aislada; en interdependencia, no dependencia; en la amistad más que en la soledad, en el diálogo, confrontando el poder y llegando a la conclusión de que la participación es expresión de un sentido de derechos, la inclusión es el máximo reconocimiento social de estos derechos y una mayor calidad de vida son resultado de la conciencia de derechos. Estos elementos interactúan entre sí para crear un conjunto de condiciones, acciones y resultados positivos.

Vargas y Sánchez (2021) refieren que la inclusión laboral trata de la inserción hacia un trabajo digno para cualquier tipo y grupo de persona. Millan et al (2018) nos menciona que la inclusión laboral es importante porque funciona como agente promotor de paz y bienestar, en su revista nos hace mención de igual manera los tipos de inclusión laboral que se pueden presentar: Por género, este es el más claro y común en la sociedad, otra de las exclusiones laborales se da por raza y etnicidad, este un fenómeno que se encuentra en todo el mundo que afecta principalmente en la empleabilidad, en Latinoamérica específicamente está presente en pueblos indígenas, la población migrante sufre el mismo tipo de exclusión laboral, y otra que viene tomando vuelo actualmente es la orientación e identidad sexual, finalmente una de las que se considera más importante es hacia las personas con discapacidad. Por otro lado, Heras, V. (2018) nos presenta una clasificación para las discapacidades que se pueden encontrar, ya que este tema está causando mucha expectativa hoy en las empresas, podemos mencionar que la discapacidad se

clasifica por: Física, intelectual, auditiva, visual y psicosocial. Este nos menciona que las dimensiones de la variable son: Proceso de selección del personal y cumplimiento de la Ley para personas con discapacidad. En cuanto al proceso de reclutamiento, es el procedimiento por el que una persona que, en contexto, nunca estuvo dentro de la población considerada activa, logra alcanzar un estatus de estabilidad dentro del sistema de empleo, teniendo como indicadores a inclusión y oportunidad laboral. Por otro lado, cumplimiento de la Ley para personas con discapacidad, nos dice que, ninguna persona deberá ser punto de un trato que sugiera discriminación por discapacidad, o que pueda ser desatendida, abandonada o incluso desprotegida por familiares o allegados, por razones que incluyan relación con su condición, en el Perú existe una Ley general para las personas con discapacidad, es la Ley N° 29973 la cual establece y promueve que las entidades privadas con más de 50 colaboradores deben tener una porción no menor al 3%, de no cumplir con lo establecido las instituciones pueden ser multadas, la ley para las personas con discapacidad tiene como indicadores aforo de personas con discapacidad (PCD) y sus beneficios.

En lo que respecta a la segunda variable productividad, tenemos a Greif (2017), quien mencionó que efectividad significa medir la eficiencia y la eficacia en comparación con los recursos y objetivos del programa. Cuantos más recursos optimice, más logrará y mejor será su rendimiento, el propósito de la productividad es determinar con qué eficiencia se utiliza cada recurso. Incrementar la eficiencia optimizando los recursos. Por tanto, podemos decir que cuantos menos recursos se utilizan, más eficiente y aumenta la productividad.

La productividad es muy importante debido a la eficiencia y eficacia, esta es necesaria para comprender los recursos que faltan para poder alcanzar eficazmente las metas y objetivos en la producción (Alcívar, 2021).

Castañeda (2019) manifiesta que la productividad generalmente se muestra como la relación interna de productos e insumos, este índice mide normalmente a eficiencia que muestra una empresa, usando sus insumos para realizar la producción finalmente del producto comerciable. Dentro del contexto de análisis entorno a las unidades de la economía, la productividad generalmente se mide en su mayoría términos físicos que son relacionadas con las unidades físicas de producción. Alamar y Guijarro (2018) nos dice que la productividad afecta a todos

los implicados con el proceso, incluyendo consumidores, contribuyentes y hasta los ciudadanos, las empresas grandes y pequeñas dependen ampliamente de la productividad para mantener satisfechos a sus clientes, siendo una empresa que ofrece servicios principalmente pues los clientes estarán satisfechos de recibir todo óptimamente en el menor tiempo posible, como también con los productos, no en sí de ellos, sino de las personas que atienden y ayudan al consumidor a llegar hasta él, es por ello que la productividad es tan importante, se trata de la capacidad para usar los recursos existentes para satisfacer la demanda de las personas, además, existen diversos tipos de productividad, no todas se dan de una sola forma, algunos vienen de la mano por la experiencia de los trabajadores, otras por la cooperación que pueden llegar a desarrollar en un equipo de trabajo, la motivación también es un gran incentivo para la productividad y finalmente mediante las capacitaciones que pueden llegar a obtener los colaboradores.

Rivas (2020) considera como dimensiones de la variable productividad: eficiencia, viene siendo uno de los factores relevantes para potenciar la calidad de vida del trabajo que, además, debe encontrar una mejora para sus colaboradores, teniendo como indicador las unidades producidas. Y la siguiente dimensión, eficacia, es considerada como la competencia de obtener el efecto que se espera o estima, para una organización significa alcanzar los objetivos, abarcando la eficiencia y factores del entorno teniendo como indicador al tiempo estándar.

Del mismo modo, se considera como hipótesis alterna de la investigación: existe relación directa y significativa entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024. Hipótesis nula: no existe relación directa y significativa entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo aplicada. Según Arias (2006) la investigación es la base para la fabricación de una teoría o parte de esta, además nos dice que es reconstruir, reestructurar, reformular, remodelar, fundamentar, integrar, ampliar y desarrollar ciertas partes o aspectos, es necesario comprobarla, validarla o verificarla. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo. Sánchez (2019) fundamenta que, hubo como intención la obtención y recopilación de información de dos variables que tienen relación en un análisis de estudio, son los hechos que se alcanzan observar y cuantificar en la práctica concreta. El diseño de la investigación fue no experimental y de corte transversal. Al respecto, Hernández-Sampieri et al. (2014), refieren que se puntualiza como una investigación no experimental cuando no se afectan las variables de estudio, es decir, son estudios donde no cambian las variables independientes con la finalidad de ver su efecto sobre otras. En una investigación no experimental se muestran los datos tal y como se encuentran en su origen para luego estudiarlos en un determinado tiempo. Cvetković et al. (2020) precisan que es transversal de acuerdo a la evolución del individuo en un momento específico en el tiempo, deseando describir las variables y analizar las relaciones entre ellas, también, se recopila datos de una muestra de participantes o elementos de estudio en un solo período de tiempo. El estudio se realizó de manera descriptiva y correlacional. Guevara et al. (2020) consideran que el fin de la investigación descriptiva se basa en conocer las condiciones, actitudes entre otros, predominantes por medio de la descripción precisa de las actividades, procesos y personas. La primera variable es la inclusión laboral, al respecto Saleh (2005) indica que, “es la eliminación de barreras físicas y sociales, además de actitudes sociales

negativas”. Esta variable se operacionalizó según las dimensiones: incorporación laboral y ley para personas con discapacidad, establecidas por Vargas y Sánchez (2021). Sus indicadores son la inclusión, oportunidad laboral, aforo de personas con discapacidad y beneficios. Se utilizó como medición una escala ordinal. La segunda variable viene a ser la productividad donde Greif (2017) indica que, “es la relación entre productos e insumos, este índice mide la eficiencia con la que una organización utiliza sus recursos para producir un producto final”. Esta variable se operacionalizó según las dimensiones: eficiencia y eficacia según Rivas (2020). Sus indicadores son las unidades producidas y tiempo estándar. Se utilizó como medición una escala ordinal. La población en la investigación fue conformada por los 122 colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Trujillo. Según Arias-Gómez et al. (2016) nos indican que la población es qué o quiénes serán medidos, dicho de otro modo, quienes son los objetos de estudio. Esta determinación está basada en el planteamiento inicial de la investigación, tanto del objetivo y del diseño de la misma. Los criterios de inclusión son los colaboradores que acepten participar en la investigación y colaboradores que se encuentren en el área comercial de la empresa retail. Los criterios de exclusión son los colaboradores que no hayan aceptado participar en la investigación y que no se encuentren dentro del área comercial de la empresa retail. La muestra lo conformaron 92 colaboradores. Otzen y Manterola (2017) precisan que la muestra está estructurada por las unidades seleccionadas de una determinada población y son los sujetos o elementos con los cuales se realiza el estudio. Está definido como un sub conjunto de la población que viene a ser una parte accesible y tiene los valores la misma. Se realizó un muestreo probabilístico, debido a que se aplicó la técnica de muestreo aleatorio simple López (2004), nos dice que es el medio empleado para distinguir a las unidades de la muestra y del de la población total. Tuvimos como unidad de análisis a cada colaborador de la empresa retail de la ciudad de Trujillo. La técnica que se empleó en las variables de investigación fue la encuesta. Arias y Covinos (2021) expresan que las encuestas son una especie de entrevistas con un extenso número de personas empleando un cuestionario preparado, el cual está diseñado para recolectar específica información. En el presente estudio de investigación la herramienta para la recolección de datos fue el cuestionario. De acuerdo con Escofet et al. (2014) manifiestan que los cuestionarios proporcionan una alternativa

útil, siendo un instrumento utilizado para recolectar de manera organizada los datos que permitirá dar razón de las variables que son de interés en cierta investigación, estudio, encuesta. Para validar que las encuestas son recogidas de demás autores, se solicitó la aprobación de expertos dado que se manipularán los datos de los instrumentos conseguidos en los repositorios institucionales. Mencionados instrumentos fueron validados por tres expertos pertenecientes a la Universidad César Vallejo quienes son: Carlos Alberto Cedrón Medina, Miguel Elías Pinglo Bazán y Miguel Ángel G. Otoya Arrese. Se ejecutó una prueba piloto, en donde el instrumento utilizado se efectuó a una muestra para comprobar la confiabilidad a través del alfa de Cronbach. Para la variable inclusión laboral, se alcanzó un valor de alfa de Cronbach de 0.801, mientras que para la variable productividad, registró un valor de 0.827. Para la realización del estudio se requirió el apoyo de la empresa retail, con el propósito de obtener los datos necesarios del tema en investigación, lo cual, la respuesta fue favorable por el representante legal de la empresa retail mediante un documento firmado y sellado. El recojo de datos se realizó aplicando la técnica de la encuesta para ambas variables de estudio, inclusión laboral y productividad. Se usó un método descriptivo, donde implica el desarrollo de estadísticas descriptivas de las variables y sus respectivas dimensiones. Los resultados se expresaron a través de tablas y figuras que permitirán estudiar el comportamiento de los colaboradores que participan en la muestra. Posteriormente, se registró toda la información en un Excel, y se procesó en el programa estadístico SPSS versión 26, con la finalidad de obtener los resultados necesarios y dar un argumento real y verídico a la hipótesis, objetivos y problema planteado de manera precisa y veraz. Con el propósito de analizar ambas variables se aplicaron dos cuestionarios a los colaboradores de la empresa retail de la ciudad de Trujillo, que conforman la muestra, donde, la información recopilada fue procesada a través de los programas Excel y SPSS v. 26, y se presentaron en tablas, cada uno de ellos acompañado de su resultado correspondiente.

El estudio se realizó con absoluta honestidad y siendo transparentes con las pruebas y herramientas utilizadas, así como también con los resultados. La información que se utilizó dentro de la investigación fue veraz y totalmente confiable, siendo esta extraída de fuentes legítimas y teniendo el cuidado debido al momento de recolectar la información usada en la presente investigación. Se respetó la

autoría de los libros y los derechos que tienen sobre ellos, incluyendo a otros investigadores cuando la información es sustraída de tesis, libros y artículos, siendo correctamente citados bajo las normas APA - 7ma edición. Además, se tiene en consideración los principios éticos en las investigaciones que se realizan dentro de la Universidad César Vallejo, los que son estipulados en el artículo 3° dentro del capítulo II - Principios generales; donde se evidencia la autonomía, la beneficencia y la competencia que se realiza profesional y científica, logrando el cuidado del medio ambiente y dentro la biodiversidad, además de salvaguardar la integridad humana, la justicia y la libertad, la probidad, el respeto de la propiedad intelectual, la responsabilidad, así como también la transparencia y la precaución.

III. RESULTADOS

El resultado del objetivo específico 1 se muestra a continuación:

Tabla 1

Relación entre la inclusión laboral y la dimensión eficiencia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024

		Eficiencia	
Rho de Spearman	Inclusión laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,640** 0.000
		N	92

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Información recolectada en el mes de abril de 2024 a una muestra de 92 colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

Interpretación:

Según el resultado de la tabla 1, se ha conseguido un Rho de Spearman de 0.640, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable inclusión laboral y la dimensión eficiencia. Asimismo, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 (p-valor < 0.05) lo cual determinó una relación significativa entre variable y dimensión, esto quiere decir que, a mayor inclusión laboral aumentará la eficiencia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.

El resultado del objetivo específico 2 se muestra a continuación:

Tabla 2

Relación entre la inclusión laboral y la dimensión eficacia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024

		Eficacia
Rho de Spearman	Inclusión laboral	,591**
		0.000
		92

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Información recolectada en el mes de abril de 2024 a una muestra de 92 colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

Interpretación:

El resultado de la tabla 2, nos indica que, se obtuvo un Rho de Spearman de 0.591, lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable inclusión laboral y la dimensión eficacia. De igual modo, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 (p-valor < 0.05) el cual determinó una relación significativa entre variable y dimensión, esto quiere decir que, a mayor inclusión laboral aumentará la eficacia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.

El resultado del objetivo general se muestra a continuación:

Tabla 3

Relación entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024

		Productividad	
Rho de Spearman	Inclusión laboral	Coefficiente de correlación	,672**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	92

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Información recolectada en el mes de abril de 2024 a una muestra de 92 colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

Interpretación:

En el resultado de la tabla 3, se observa un Rho de Spearman alcanzado de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables inclusión laboral y productividad, también, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 (p-valor < 0.05) que determinó una relación significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de la investigación donde existe una relación directa y significativa entre la inclusión laboral y productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.

IV. DISCUSIÓN

Se determinó como objetivo específico inicial; determinar la relación que existe entre la inclusión laboral y la dimensión eficiencia de la productividad en los colaboradores de una empresa retail. Teniendo como resultado un Rho de Spearman de 0.640, eso significa que existe una correlación positiva moderada entre la variable inclusión laboral y la dimensión eficiencia. Además, se obtuvo valor de significancia de 0.000 (p -valor < 0.05), lo que indica una relación significativa entre la variable y la dimensión. Los resultados, guardan relación con lo afirmado por Carrasco (2022), el cual precisa que las personas con habilidades especiales tienen una comprensión más realista de las necesidades y habilidades que poseen, por lo que mejora su capacidad para afrontar los inconvenientes que puedan emerger en el trabajo, a partir de esto, podemos decir que los resultados obtenidos son satisfactorios, además, es similar con los resultados de Espinal (2022) que manifiesta, si a las personas con habilidades especiales se les brindara la oportunidad de revelar lo que saben y las destrezas que desarrollan, mayor sería la inclusión, ya que pueden aportar de manera positiva a la productividad de una empresa. Es por ello, que se confirma lo expuesto anteriormente, mientras mayor sea la inclusión laboral, mayor será la eficiencia en la organización, logrando así, un mejor rendimiento en los colaboradores de una empresa retail. Incluso Viñas (2019), identifica que, mostrar las fortalezas de las personas con discapacidad es necesario para eliminar la discriminación contra ellas, de esto podemos rescatar que las empresas tendrán sustento en la inclusión de este grupo de personas a trabajos que requieran de sus habilidades, siendo eficientes en el ámbito productivo de la empresa, pudiendo finalmente integrarse plenamente en la sociedad, todo lo mencionado mejora la efectividad de la empresa al integrar personas pertenecientes a grupos vulnerables, tales como: discapacidades de algún tipo o incluso diferentes ideologías. Por último, es ratificado por Gonzales (2018), quien en su teoría refiere que la eficiencia forma parte del contexto de medición de productividad; enfocándose en la cantidad de recursos utilizados y no en la calidad del servicio final.

El segundo objetivo específico establecido fue determinar la relación que existe entre la inclusión laboral y la dimensión eficacia de la productividad en los

colaboradores de una empresa retail. Se alcanzó, asimismo, un Rho de Spearman de 0.591, lo que demuestra que se habló una correlación positiva moderada entre la variable inclusión laboral y la dimensión eficacia. El resultado obtenido en la significancia para este segundo objetivo específico fue de 0.000 (p -valor < 0.05), de modo que determina una relación significativa entre la variable y la dimensión. Esto coincide con Analuisa et al. (2022), quienes destacan lo importante que es el aporte de las personas con habilidades especiales en relación al cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización, debido a que, según el criterio, las personas con habilidades especiales son mayormente más fervorosos, además de ser comprometidos e incondicionales en las labores para los que fueron asignados de acuerdo a sus habilidades aportando de esta forma a la eficacia en la organización. Ahora bien, Callupe (2022) logró obtener resultados similares, este en su investigación afirma que las tecnologías son y serán muy importantes para la aceptación laboral y el acercamiento social para las personas, por ejemplo, con capacidad auditiva limitada, la eficacia que permite es significativa, debido a que se mejora la comunicación entre colaboradores, dentro de los valores que obtuvieron se encontró una mejora en el tiempo de respuesta que se tenía, tanto de manera individual como grupal, además se midió la percepción de inclusión que lograron tener los colaboradores, teniendo un valor del 90%, siendo considerada como una percepción moderada, trayendo consigo mejoras en la productividad y la inclusión laboral. Del mismo modo, es similar al resultado de Avendaño et al. (2019), quienes precisan que incentivando la eficacia en los procesos con estrategias dinámicas constructivas, se logra fortalecer la tranquilidad de los colaboradores, la confianza, mejora su entorno y genera una mayor productividad, es por lo expuesto que, se reitera la importancia de establecer y poner en práctica la inclusión laboral, pues no solo es un beneficio para la sociedad, sino que también ayuda en la productividad de las organizaciones mejorando, en este caso, la eficacia en los colaboradores de la empresa retail. En esta ocasión, Gonzales (2018), en su teoría sobre la eficacia señala que ésta tiene una valoración, es decir, no basta con ser efectivos, sino causar un impacto en el logro de mejores productos o servicios finales.

Mientras que el objetivo general de esta investigación es analizar la relación que existe entre la inclusión laboral y la productividad en los colaboradores de una

empresa retail de Trujillo, se obtuvo un Rho de Spearman = 0.672 que demuestra una correlación positiva moderada, además, una significancia bilateral de 0.000 (p -valor < 0.05) siendo así una relación significativa entre las variables estudiadas, es por ello que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde mencionamos la relación directa y significativa entre ambas variables de estudio. Los resultados guardan relación con Cabrera (2022), quien menciona que manejando una acertada inclusión laboral dentro de las empresas desde su proceso de selección hasta la contratación y el desenvolvimiento que tienen este grupo de personas con habilidades especiales, de género, creencias, entre otros, viene a ser un pilar fundamental para que personas con mismas habilidades especiales o similares se animen a integrarse y de esta manera asegurar su éxito y desarrollo como personas, de igual forma es de gran ayuda para las instituciones y organizaciones logrando que se cumplan sus objetivos y asegurando su buen funcionamiento viéndose reflejado en la productividad que alcanzan, la eficiencia y eficacia que ponen en práctica para conseguir sus resultados sin presiones. Debido a lo mencionado anteriormente, y después de estudiar detenidamente los hallazgos, podemos confirmar que, mientras exista mayor inclusión laboral; mejor será la productividad en los colaboradores de la empresa retail en estudio. Además, coinciden con Corcino et al. (2021), quienes resaltan la importancia del uso de herramientas digitales como forma de apoyo para las personas con habilidades especiales, así pues, poder potenciar su desempeño de manera efectiva, además de avances científicos y tecnológicos que puedan surgir, los que les ayudarán a ser aceptados dentro de un mercado cada día más competitivo, mejorando la productividad de sus acciones, ganándose un puesto de trabajo gracias a las competencias desarrolladas. Incluso, corroboramos los resultados con Gordillo et al. (2020), quienes en su teoría sobre la productividad nos dicen que es la relación entre materia prima y el resultado final, generalmente este concepto es usado en empresas que producen bienes debido a que su contraparte, que ofrecen servicios, es algo más complejo de plasmar. En el caso de una empresa retail se tienen en cuenta factores como la organización en el equipo y desempeño individual, esto hace que grupos como personas con habilidades especiales e ideologías diferentes, tengan oportunidad de ser aceptados y valorados, haciendo que su inclusión mejore el ambiente laboral y por ende la productividad. Finalmente, para López y García

(2019) los resultados de su investigación fueron determinantes al identificar las ventajas que trae consigo el contratar personas que pertenecen a grupos inclusivos como habilidades especiales, discapacidad, género, creencias, etc., estos al percibir la inclusión ofrecen a la organización un valor agregado que probablemente otros colaboradores no dedicarán, presenciando así lo productivos que pueden llegar a ser, demostrando sus capacidades y habilidades, pues, buscan obtener una rentabilidad económica realizando su trabajo de manera excepcional, lo que ellos pueden ofrecer son resultados provechosos, así como el agradecimiento por la oportunidad de empleo que se les brinda.

V. CONCLUSIONES

Basados en los resultados del objetivo específico uno, se obtuvo una correlación positiva moderada (Rho de Spearman 0.640) y una significancia de 0.000 (p -valor < 0.05) entre la variable inclusión laboral y la dimensión eficiencia de la productividad. Esto significa que mientras más alta sea la percepción de la inclusión laboral dentro de los colaboradores, mayor será la eficiencia de estos. Estos hallazgos resaltan la importancia de la investigación sobre las mejoras en las metas, el desempeño de los colaboradores, en los procesos y procedimientos que puede haber dentro de la organización, considerando cómo la inclusión laboral puede mejorar la eficiencia de los colaboradores. Es fundamental que las empresas reconozcan el valor de la inclusión y lo pongan en práctica dentro de las acciones diarias para asegurar la mejora del desempeño de los equipos de trabajo. Las empresas retail al crear un entorno inclusivo no solo están fomentando un ambiente de trabajo equitativo, sino que también logran que la eficiencia genere productividad.

Además, se concluye con relación al segundo objetivo específico que, la inclusión laboral y la dimensión eficacia de la variable productividad son directamente proporcionales, teniendo una correlación positiva moderada (Rho de Spearman 0.591) y una significancia de 0.000 (p -valor < 0.05), es decir, que mientras más inclusión haya, más eficacia se mostrará dentro del entorno de trabajo, estos resultados sugieren que las empresas retail deben centrarse en la mejora continua de los colaboradores, tomando en cuenta variables como la inclusión laboral, al promover un ambiente inclusivo logran que estos sean productivos en los distintos procesos de la empresa, sintiéndose cómodos con sus labores y también con sus compañeros, logrando mejorar la eficacia.

Respecto al objetivo general se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre la inclusión laboral y la productividad de los colaboradores, en base a los resultados de lo investigado (Rho de Spearman 0.672) y una significancia de 0.000 (p -valor < 0.05). Esto quiere decir que, la inclusión laboral impacta positivamente en los colaboradores, los hace sentir más cómodos y les ayuda a desarrollar sus labores de mejor manera generando un mayor rendimiento. Los colaboradores al sentirse más incluidos dentro de su ámbito laboral serían más

eficientes y eficaces al momento de realizar las actividades asignadas. Es así que, se enfatiza en el fortalecimiento del reglamento de inclusión laboral, no únicamente por razones éticas o sociales, sino también como estrategias empresariales que busquen mejorar la productividad global de la organización. El cumplimiento de estas, no sólo beneficia a los colaboradores creando un entorno más equitativo, también beneficia al retail, considerando a la inclusión laboral como una inversión en el talento humano de la organización, teniendo una reposición significativa en términos de productividad.

VI. RECOMENDACIONES

Apoyados de las conclusiones obtenidas a partir de esta investigación, se realizan sugerencias dirigidas al gerente y sub gerentes de la empresa retail de la ciudad de Trujillo, que se indican continuación:

Fortalecer el reglamento inclusivo, asegurándose que las normativas sean claras, además, sean cumplidas por la empresa retail y sus colaboradores, realizando encuestas y/o entrevistas periódicas, es necesario revisar y actualizar las políticas de la empresa para garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso que promueva la diversidad y la inclusión en la organización. Esto logrará mejorar la eficiencia de los colaboradores creando un entorno más justo y objetivo, ayudando también a que los colaboradores se sientan valorados, como resultado se obtendrá el impulso de su desempeño y eficiencia en sus actividades.

Promover el liderazgo inclusivo realizando charlas y capacitaciones para los líderes que juegan un rol fundamental en la creación de un ambiente óptimo para el trabajo, por lo que tienen que estar en una retroalimentación continua, por otro lado, brindar reconocimiento a los trabajadores por su labor, el que su esfuerzo sea recompensado motiva aún más a su productividad. Capacitar a los líderes sobre una comunicación inclusiva con sus colaboradores, contribuye al entendimiento de ambas partes para un trabajo colaborativo, mejorando así la eficacia de los procesos, asegurándose de tener colaboradores más efectivos y que valoran su entorno laboral.

Fomentar la motivación a través de actividades de confraternidad que ayuden a reconocer y valorar los esfuerzos de los colaboradores haciéndolo sentir parte esencial del retail, lo que genera un entorno incluyente y, por lo tanto, tiene un personal más productivo. Las celebraciones y reconocimientos no sólo mantienen un desempeño alto, también serán un refuerzo para mejorar su sentido de pertenencia e inclusión, mejorando su eficiencia y eficacia en el trabajo.

REFERENCIAS

- Alamar, J. y Guijarro, R. (2018). *Cómo mejorar la productividad de tu empresa*. Editorial Resultae. <https://www.resultae.com/wp-content/uploads/2018/04/resultae-ebook-capitulo-2.pdf>
- Alcívar, A. (2021). *La gestión por procesos para el mejoramiento de la productividad, Guayaquil, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte]. Repositorio institucional. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4349>
- Rocha, J. B. (2023). *La inserción laboral de personas con discapacidad en el Gobierno Regional de Ancash en la provincia de Huaraz, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Moyolo]. Repositorio institucional. https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5642/T033_414_21655_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Analuisa, T., Román, V., y González, E. (2023). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38-48. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avendaño, M; Álvarez, M y Luna, E. (2019). *Inclusión laboral en población LGBTI desde el marco de la Responsabilidad Social Empresarial* [Tesis de posgrado, Universidad Minuto de Dios]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/10656/10568>
- Fajardo, C. y Mattos, L. (2022, noviembre 16). *Tejer una cultura inclusiva en Sudamérica: Retos y perspectivas*. Bain & Company.

<https://www.bain.com/es/insights/tejer-una-cultura-inclusiva-en-sudamerica-retos-y-perspectivas/>

- Cabrera, V. (2022). *Plan de capacitación para la inserción laboral a personas con discapacidad desde la Municipalidad Provincial de San Marcos* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79033>
- Callupe, R. (2023). Evaluation of the Labor Inclusion of People with Auditory Disability Assisted with Technology. 360: *Revista De Ciencias De La Gestión*, 8(8). <https://doi.org/10.18800/360gestion.202308.003>
- Carrasco, G. (2022). Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 779-792. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3569
- Castañeda, A. (2019). *Gestión de procesos y productividad, logística de valores empresa Prosegur - Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39347>
- Corcino-Barrueta, F. E., Chamoli-Falcon, A. W., Otalora-Martinez, C. R., y Melgarejo-Figueroa, M. D. P. (2021). El modelo sistémico de aprendizaje y enseñanza, como apoyo en la inserción laboral. *Investigación Valdizana*, 15(1), 31-40. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.798>
- Cortés, I. y Cistena, K. (2016). Beneficios de la inclusión: una perspectiva organizacional. *Aha Global Consulting*, 2(2), 100-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5610321>
- El Peruano. (2022, marzo 12). Ley laboral promueve inclusión. *El peruano*. <https://www.elperuano.pe/noticia/198228-ley-laboral-promueve-inclusion>
- Conexión Esan. (2019, abril 03). Retail coaching: ¿cómo aumentar la productividad en los puntos de venta? *Conexión Esan*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/retail-coaching-como-aumentar-la-productividad-en-los-puntos-de-venta>
- Escofet, A., Folgueiras, P., Luna, E., y Palou, B. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-servicio. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(70), 929-949. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14046162013>
- Espinal, J. (2022). La inclusión laboral basada en las experiencias de las personas con discapacidad visual de Manabí. *Revista Científica y Arbitrada de Ciencias*

- Sociales y Trabajo Social: Tejedora*, 5(10), 144–155.
<https://doi.org/10.56124/tj.v5i10.0059>
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., y Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15). <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Gonzales, E. M. (2018). *Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27044>
- Greif, M. (2023). *La fábrica visual: Métodos visuales para mejorar la productividad*. Productivity Press. <https://doi.org/10.4324/9781003419891>
- Guarino, L. (2022, noviembre 21). Qué países y qué tipo de empresas son los más inclusivos de Latinoamérica. *Bloomberg Línea*. <https://www.bloomberglinea.com/2022/11/21/que-paises-y-que-tipo-de-empresas-son-los-mas-inclusivos-de-latinoamerica/>
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Educational research methodologies (descriptive, experimental, participatory, and action research). *Recimundo*, 4 (3), 163-173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Heras, V. (2018). Labor inclusion of people with different abilities: Ecuadorian perspective. *Palermo Business Review*, 18(05), 101-109. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª edición)*. Mc Graw Hill Education. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 10(1), 45-56. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- López, V. y García, Z. (2019). Inclusión laboral como responsabilidad social: un estudio en pymes del sector terciario en la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México. *Revista Ra Ximhai*, 15(1), 41-53. <https://doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.vl>

- Millán, P., Arredondo, F. G., y Vázquez, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 174-189. <https://doi.org/10.17502/m.rcs.v6i2.233>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Gil, M. y Piana, R. S. (2019). Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 18(31), 81–110. <https://doi.org/10.14409/daapge.v18i31.8449>
- Ramírez, G. G., Magaña, D. E., y Ojeda, R. N. (2022). Productivity, aspects that benefit the organization: Systematic review of scientific production. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rivas, G. (2020). *Productividad: La guía definitiva para aumentar su productividad y formas de vencer la dilación*. Babelcube Inc.
- Saleh, L. (2005). *La inclusión desde la mirada internacional*. UNICEF. https://www.unicef.cl/archivos_documento/200/Libro%20seminario%20internacional%20discapacidad.pdf
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, J. (2022). *Productividad en función a los indicadores de gestión en una fábrica de explosivos, Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98586>
- Cvetković, A., L. Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., y Correa, L. E. (2020). Estudios Transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Tyson, L. y Mischke, J. (2021, abril 21). La productividad después de la pandemia. *Diario El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-productividad-despues-dela-pandemia-20210421-0125.html>

- University of North Carolina at Pembroke. (2021, 27 de octubre). *Why Diversity and Inclusion are Good for Business*. UNC Pembroke. <https://online.uncp.edu/articles/mba/diversity-and-inclusion-good-for-business.aspx>
- Ureña, A. (2021, julio 07). Los millennials liderarán la nueva normalidad del mundo del trabajo. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Millennials-los-lideres-de-la-nueva-normalidad-del-mundo-del-trabajo-20210707-0003.html>
- Vargas, J., & Sánchez, W. (2021). Entrepreneurship as an alternative for employment inclusion of people with disabilities in Latin America: A systematic review between the years 2010 - 2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1–18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Viñas, M. (2019). The labor inclusion of persons with disabilities: a utopia? *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 61-66. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2293/2181>

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1: Inclusión laboral	Saleh (2005) indica que “la inclusión laboral es la eliminación de barreras físicas y sociales, además de actitudes sociales negativas.”	Esta variable fue medida de acuerdo a las dimensiones establecidas por Vargas y Sánchez (2021).	Proceso de selección del personal Cumplimiento de la ley para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Inclusión ● Oportunidad laboral. ● Aforo de personas con discapacidad. ● Beneficios 	Ordinal

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V2: Productividad	Greif (2017) precisa que “es la relación entre productos e insumos, este índice mide la eficiencia con la que una organización utiliza sus recursos para producir un producto final.”	Esta variable fue medida de acuerdo a las dimensiones eficiencia y eficacia según Rivas (2020).	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades producidas. 	Ordinal
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo estándar. 	

Anexo 2:

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE INCLUSIÓN LABORAL

¡Gracias por tu apoyo! Somos estudiantes de X ciclo de Administración en la Universidad César Vallejo, buscamos analizar la relación que existe entre la inclusión laboral con la productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024.

Tu participación en esta encuesta es importante para obtener datos significativos que nos ayuden a identificar oportunidades de mejora en la inclusión laboral y su impacto en la productividad de los colaboradores. La información recopilada será utilizada únicamente con fines académicos y se mantendrá confidencial.

*Se entiende empresa retail por departamento a las tiendas como Promart, Sodimac y Maestro.

*Se entiende por inclusión cualquier discapacidad, creencias, ideologías, géneros y rasgos diferentes.

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Proceso de selección del personal					
1. ¿La empresa retail cuenta con colaboradores con discapacidad?					
2. ¿Se toma en cuenta de manera justa las habilidades y capacidades de las personas durante el proceso de contratación en la empresa retail?					
3. ¿Cree usted que la inserción laboral ha mejorado la imagen de la empresa retail?					
4. ¿La empresa retail ofrece igualdad de oportunidades de empleo durante el proceso de selección?					
5. ¿Con qué frecuencia la empresa ha demostrado un compromiso firme e inclusivo en la contratación del					

personal?					
6. ¿La empresa retail se preocupa por mejorar el bienestar de la sociedad promoviendo diversos programas de inclusión laboral?					
7. ¿Considera que la empresa retail tiene interés en la integración de las personas con discapacidad dentro de la empresa?					
8. ¿Piensa usted que las personas con discapacidad que trabajan en la empresa retail son beneficiadas?					
9. ¿Está de acuerdo que el desempeño laboral de las personas con discapacidad es bueno?					
10. ¿Considera que la empresa retail realiza medidas de fomento de empleo para personas con discapacidad?					
Cumplimiento de la Ley para personas con discapacidad					
11. ¿Con qué frecuencia la empresa retail ha demostrado un compromiso real y constante en cumplir con la ley de personas con discapacidad en el ámbito laboral?					
12. ¿Su reacción como colaborador al enterarse de la contratación de personas con discapacidad es buena?					
13. ¿Considera que la empresa retail respeta la ley establecida por el Estado cuando contrata personas con discapacidad?					
14. ¿Piensa usted que la inclusión laboral es empleada como estrategia de imagen para el retail?					
15. ¿La imagen que transmite la empresa en relación con la inclusión laboral es positiva?					
16. En su opinión: ¿la empresa retail tiene flexibilidad o tiene facilidad de horario de ingreso y salida para las personas con discapacidad que trabajan en ella?					

17. ¿Considera que la empresa retail se preocupa por generar un beneficio tanto para la empresa como para la sociedad?					
18. ¿La empresa emplea recursos activamente para facilitar el desempeño de las personas con discapacidad dentro de la empresa?					
19. ¿Considera que la empresa retail en base a las competencias genera un plan de desarrollo para la incorporación en el puesto laboral en el más breve tiempo?					
20. ¿Cree usted que la empresa realiza su proceso de selección únicamente para personas con discapacidad?					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Satisfecho: 4 Muy
satisfecho: 5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Eficiencia					
1. La empresa establece metas claras y alcanzables para mejorar la productividad de los colaboradores.					
2. El desempeño de los colaboradores se evalúa de manera justa y objetiva en relación con las metas de productividad.					
3. La empresa proporciona las herramientas y recursos necesarios para que los colaboradores sean más eficientes en su trabajo.					
4. Los procesos y procedimientos implementados en la					

empresa contribuyen a la optimización de la eficiencia en las operaciones.					
5. Se ofrece capacitación y desarrollo continuo a los colaboradores para mejorar sus habilidades relacionadas con la productividad.					
6. Se fomenta la colaboración entre los trabajadores para mejorar la eficiencia en el trabajo en equipo.					
7. Se promueve un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y el bienestar de los colaboradores.					
8. Utiliza sistemas de incentivos y reconocimientos para motivar a los colaboradores a ser más productivos.					
9. La empresa identifica y aborda de manera efectiva los obstáculos que puedan afectar la eficiencia de los colaboradores.					

Eficacia					
10. Cuentan con un sistema efectivo para medir y evaluar la productividad de los colaboradores.					
11. Se establece metas de productividad claras y alcanzables para sus colaboradores.					
12. Los colaboradores reciben capacitación y desarrollo continuo para mejorar su eficacia en el trabajo.					
13. Se fomenta la autonomía y la toma de decisiones entre los colaboradores para aumentar la eficacia en sus roles.					

14. Se proporcionan herramientas y tecnología eficientes para que los colaboradores realicen su trabajo de manera efectiva.					
15. Los procesos y procedimientos en la empresa están diseñados para maximizar la eficacia en las operaciones.					
16. La empresa valora y reconoce el esfuerzo de los colaboradores en su búsqueda de la eficacia.					
17. Los colaboradores sienten que tienen un equilibrio adecuado entre la carga de trabajo y su bienestar personal.					
18. La empresa retail se esfuerza por identificar y eliminar obstáculos que puedan afectar la eficacia de los colaboradores.					

Anexo 3.

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Juez 1

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de inclusión laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Alberto Cedrón Medina		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social
	Educativa	()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión e Organizaciones - Marketing		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	()	X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

4. Soporte teórico

Variable 1: Inclusión laboral

"La inclusión laboral es la eliminación de barreras físicas y sociales, además de actitudes sociales negativas" (Saleh, 2005).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inclusión laboral	Proceso de selección del personal	Es el proceso por el que una persona que, en contexto, nunca estuvo dentro de la población considerada activa, logra alcanzar un estatus de estabilidad dentro del sistema de empleo, teniendo como indicadores a la inclusión y oportunidad laboral (Vargas y Sánchez, 2021)
	Cumplimiento de la Ley para personas con discapacidad	Ninguna persona deberá ser punto de un trato que sugiera discriminación por discapacidad, o que pueda ser desatendida, abandonada o incluso desprotegida por familiares o allegados, por razones que incluyan relación con su condición, teniendo como indicadores aforo de personas con discapacidad (PCD) y sus beneficios (Vargas y Sánchez, 2021).

Dimensiones del instrumento: Medición del nivel de inclusión laboral

- Primera dimensión: Incorporación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la incorporación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión	1-5	4	4	4	
Oportunidad laboral	6-10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ley para personas con discapacidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la ley para personas con discapacidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aforo de personas con discapacidad	11-15	4	4	4	
Beneficios	16-20	4	4	4	

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario en escala ordinal

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de inclusión laboral
Autor:	Albújar Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial, WhatsApp, google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Desarrollado en el ambiente de tienda Homecenter.
Significación:	Inclusión laboral que contiene 2 dimensiones, de 2 indicador cada uno y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de la variable Inclusión laboral con la productividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del nivel de inclusión laboral" elaborado por Albújar Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

Categoría	Calificación	Indicador
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Mg. Carlos A. Cedrón Medina

DNI: 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°092-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de productividad". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Calos Alberto Cedrón Medina
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	GESTION DE ORGANIZACIONES - MARKETING
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde (si corresponde)

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario en escala ordinal

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de inclusión laboral
Autor:	Albújar Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial, WhatsApp, google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Desarrollado en el ambiente de tienda Homecenter.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Significación:	Productividad que contiene 2 dimensiones, de 1 indicador cada uno y 18 ítems en total, El objetivo es medir la influencia de las variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

Variable 2: Productividad

"Es la relación entre productos e insumos, este índice mide la eficiencia con la que una organización utiliza sus recursos para producir un producto final" (Gutiérrez, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Viene a ser uno de los factores importantes para potenciar la calidad de vida del trabajo que, además, debe encontrar una mejora para sus colaboradores, teniendo como indicador las unidades producidas (Rivas, 2020).
	Eficacia	Es considerada como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, para una organización significa lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno teniendo como indicador al tiempo estándar (Rivas, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del nivel de productividad" elaborado por Albújar Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.


Dimensiones del instrumento: Medición del nivel de inclusión laboral

- Primera dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la incorporación laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Unidades producidas	1-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Eficacia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la ley para personas con discapacidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo estándar	10-18	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 **expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Juez 2

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de inclusión laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

3. Datos de la escala:

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del nivel de inclusión laboral" elaborado por Albuja Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

2. Propósito de la evaluación:

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de inclusión laboral
Autor:	Albuja Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial, WhatsApp, google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos

Ámbito de aplicación:	Desarrollado en el ambiente de tienda Homecenter.
Significación:	Inclusión laboral que contiene 2 dimensiones, de 2 indicador cada uno y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de la variable Inclusión laboral con la productividad.

4. Soporte teórico

Variable 1: Inclusión laboral

"La inclusión laboral es la eliminación de barreras físicas y sociales, además de actitudes sociales negativas" (Saleh, 2005).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inclusión laboral	Proceso de selección del personal	Es el proceso por el que una persona que, en contexto, nunca estuvo dentro de la población considerada activa, logra alcanzar un estatus de estabilidad dentro del sistema de empleo, teniendo como indicadores a la inclusión y oportunidad laboral (Vargas y Sánchez, 2021)
	Cumplimiento de la Ley para personas con discapacidad	Ninguna persona deberá ser punto de un trato que sugiera discriminación por discapacidad, o que pueda ser desatendida, abandonada o incluso desprotegida por familiares o allegados, por razones que incluyan relación con su condición, teniendo como indicadores aforo de personas con discapacidad (PCD) y sus beneficios (Vargas y Sánchez, 2021).

Dimensiones del instrumento: Medición del nivel de inclusión laboral

- Primera dimensión: Incorporación laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la incorporación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión	1-5	4	4	4	
Oportunidad laboral	6-10	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ley para personas con discapacidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la ley para personas con discapacidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aforo de personas con discapacidad	11-15	4	4	4	
Beneficios	16-20	4	4	4	



Mg. Miguel Elias Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°082-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de productividad". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Miguel Elías Pinglo Bazán		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Área de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	()	(X)
Experiencia en Investigación Palcométrica:	No corresponde (si corresponde)		

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario en escala ordinal

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del nivel de productividad" elaborado por Albuja Gavida, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores clasifique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario en escala ordinal

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de inclusión laboral
Autor:	Albuja Gavida, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial, WhatsApp, google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Desarrollado en el ambiente de tienda Homecenter.
Significación:	Productividad que contiene 2 dimensiones, de 1 indicador cada uno y 18 ítems en total, El objetivo es medir la influencia de las variables.

4. Soporte teórico

Variable 2: Productividad

"Es la relación entre productos e insumos, este índice mide la eficiencia con la que una organización utiliza sus recursos para producir un producto final" (Greif, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Viene a ser uno de los factores importantes para potenciar la calidad de vida del trabajo que, además, debe encontrar una mejora para sus colaboradores, teniendo como indicador las unidades producidas (Rivas, 2020).
	Eficacia	Es considerada como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, para una organización significa lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno teniendo como indicador al tiempo estándar (Rivas, 2020).

Dimensiones del instrumento: Medición del nivel de inclusión laboral

- Primera dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la incorporación laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Unidades producidas	1-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la ley para personas con discapacidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo estándar	10-18	4	4	4	



Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Juez 3

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°02-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de inclusión laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación Psicométrica:	(si corresponde) No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del nivel de inclusión laboral" elaborado por Albuja Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

3. Datos de la escala:

Cuestionario en escala ordinal

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de inclusión laboral
Autor:	Albuja Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial, WhatsApp, google forms

Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Desarrollado en el ambiente de tienda Homecenter.
Significación:	Inclusión laboral que contiene 2 dimensiones, de 2 indicador cada uno y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de la variable Inclusión laboral con la productividad.

4. Soporte teórico

Variable 1: Inclusión laboral

"La inclusión laboral es la eliminación de barreras físicas y sociales, además de actitudes sociales negativas" (Saleh, s.f.).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inclusión laboral	Proceso de selección del personal	Es el proceso por el que una persona que, en contexto, nunca estuvo dentro de la población considerada activa, logra alcanzar un estatus de estabilidad dentro del sistema de empleo, teniendo como indicadores a la inclusión y oportunidad laboral (Vargas y Sánchez, 2021)
	Cumplimiento de la Ley para personas con discapacidad	Ninguna persona deberá ser punto de un trato que sugiera discriminación por discapacidad, o que pueda ser desatendida, abandonada o incluso desprotegida por familiares o allegados, por razones que incluyan relación con su condición, teniendo como indicadores aforo de personas con discapacidad (PCD) y sus beneficios (Vargas y Sánchez, 2021).

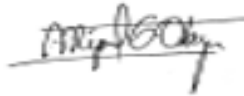
Dimensiones del instrumento: Medición del nivel de inclusión laboral

- Primera dimensión: **Incorporación laboral**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la Incorporación laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inclusión	1-5	4	4	4	
Oportunidad laboral	6-10	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Ley para personas con discapacidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la ley para personas con discapacidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aforo de personas con discapacidad	11-15	4	4	4	
Beneficios	16-20	4	4	4	



Mg, Miguel Ángel G. Otoy Arrese
DNI No. 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°082-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del nivel de productividad". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
Área de experiencia profesional:	Se sugiere colocar la línea de investigación	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (✓)	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del nivel de productividad" elaborado por Albuja Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindar sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

3. Datos de la escala:

Cuestionario en escala ordinal

Nombre de la Prueba:	Medición del nivel de inclusión laboral
Autor:	Albuja Gavidia, José Luis y Rojas Villacorta, Nicole
Precedencia:	Trujillo
Administración:	Presencial, WhatsApp, google forms
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Desarrollado en el ambiente de tienda Homecenter.
Significación:	Productividad que contiene 2 dimensiones, de 1 indicador cada uno y 18 ítems en total; El objetivo es medir la influencia de las variables.

4. Informe teórico

Variable 2: Productividad

"Es la relación entre productos e insumos, este índice mide la eficiencia con la que una organización utiliza sus recursos para producir un producto final" (Greif, 2017).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Productividad	Eficiencia	Viene a ser uno de los factores importantes para potenciar la calidad de vida del trabajo que, además, debe encontrar una mejora para sus colaboradores, teniendo como indicador las unidades producidas (Rivas, 2020).
	Eficacia	Es considerada como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, para una organización significa lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno teniendo como indicador al tiempo estándar (Rivas, 2020).

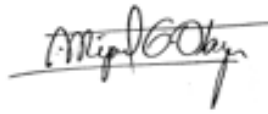
Dimensiones del Instrumento: Medición del nivel de inclusión laboral

- Primera dimensión: **Eficiencia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la incorporación laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Unidades producidas	1-9	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Eficacia**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la ley para personas con discapacidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tiempo estándar	10-18	4	4	4	



Mag. Miguel Ángel G. Ojaya Arrese
DNI No. 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspaqos.com/sites/2017/sites/2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 4.

Resultados del análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach inclusión laboral																					
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																				Total Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	5	4	4	5	4	5	1	3	5	4	3	5	3	2	5	4	3	5	4	5	79
2	5	2	5	4	5	3	3	5	3	4	2	4	2	3	5	3	1	5	1	5	70
3	4	3	4	2	4	3	3	5	4	3	5	5	2	3	3	2	3	5	4	4	71
4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	5	3	3	2	60
5	4	5	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	2	5	2	3	3	4	3	67
6	3	2	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	53
7	5	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	41
8	4	3	3	2	4	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	5	1	2	47
9	3	3	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	43
10	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	1	3	2	37
11	4	3	5	4	5	1	3	4	5	3	2	4	5	3	1	5	4	2	3	4	70
12	5	3	4	1	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	4	5	4	68
13	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	2	4	3	1	2	2	4	3	4	3	59
14	3	4	5	4	4	3	2	4	2	3	4	5	3	4	1	4	3	4	4	5	71
15	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	2	1	4	2	3	4	2	2	4	60
16	4	1	2	3	4	5	4	2	4	3	4	1	3	4	5	4	3	3	2	4	65
17	3	2	4	3	2	3	4	5	3	3	4	5	3	2	1	5	5	2	2	2	63
18	2	4	4	5	3	2	5	3	4	2	3	5	3	3	2	5	2	3	2	1	63
19	5	4	2	3	2	5	4	3	5	5	2	5	4	2	5	4	4	5	4	2	75
20	4	5	3	4	5	3	2	4	5	3	2	4	4	2	3	4	5	4	5	4	98
PROMEDIO	3.80	3.10	3.15	2.90	3.45	3.15	2.60	3.40	3.10	2.75	2.90	3.45	2.75	3.70	2.90	3.30	3.10	3.40	3.00	3.10	Varianza Total
DESVEST S _i	0.89	1.07	1.23	1.29	1.05	1.09	1.23	1.14	1.45	0.97	0.97	1.39	1.07	4.62	1.52	1.22	1.12	1.27	1.12	1.37	Columnas
VARIANZA por ítem	0.80	1.15	1.50	1.67	1.10	1.19	1.52	1.31	2.09	0.93	0.94	1.94	1.14	21.36	2.31	1.48	1.25	1.62	1.26	1.88	Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	48.48																			202.42	

N° ítems: K= 20

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

α= 0.801

Alfa de Cronbach productividad																					
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																				Total Sum fila (t)
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	3	3	1	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	57
2	1	2	1	5	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	50
3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	4	5	5	3	53
4	2	1	3	3	4	3	2	3	1	3	1	4	1	3	3	2	1	3	4	3	43
5	1	2	3	2	3	4	3	4	3	2	5	3	3	2	3	2	1	3	3	3	49
6	3	2	2	1	3	1	3	1	3	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	1	38
7	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	3	35
8	2	3	3	2	3	3	5	2	1	2	2	5	2	2	2	2	3	1	3	1	45
9	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	40
10	3	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	34
11	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	52
12	5	4	3	1	5	3	2	4	2	3	5	4	3	5	3	3	2	4	6	1	61
13	2	4	5	2	3	3	4	5	1	3	4	5	3	2	4	3	5	4	4	3	62
14	4	3	3	4	2	3	5	4	3	1	3	4	2	3	5	2	3	5	5	5	59
15	5	5	3	1	5	2	3	1	4	5	2	3	4	5	1	3	5	4	4	3	61
16	4	3	2	5	3	5	3	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	5	5	62
17	2	4	5	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	4	2	3	2	57
18	5	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	71
19	4	5	3	4	5	3	1	4	5	2	3	1	4	5	2	3	4	5	4	5	63
20	3	5	4	3	5	4	1	5	3	5	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	67
PROMEDIO	2.95	3.20	2.75	2.50	3.35	2.85	2.90	3.05	2.70	2.70	2.95	3.05	2.90	3.15	2.60	2.90	3.05	3.40	3.00	3.10	Varianza Total
DESVEST S _i	1.32	1.24	1.12	1.28	1.09	1.04	1.12	1.32	1.30	1.30	1.05	1.15	1.21	1.27	1.19	0.91	1.36	1.23	1.23	1.23	Columnas
VARIANZA por ítem	1.73	1.54	1.25	1.63	1.19	1.08	1.25	1.73	1.69	1.69	1.10	1.31	1.46	1.61	1.41	0.83	1.84	1.52	1.52	1.52	Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	25.88																			118.26	

N° ítems: K= 18

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

α= 0.827

Anexo 5.

Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Inclusión laboral y productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024

Investigadores:

Albújar Gavidia, José Luis

Rojas Villacorta, Nicole

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Inclusión laboral y productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024”, cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre la inclusión laboral con la productividad del personal en una empresa retail de Trujillo, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Homecenters Peruanos S.A. - Promart.

Describir el impacto del problema de la investigación

La investigación busca tener un impacto directo en la inclusión laboral para aumentar la productividad en el contexto de una empresa retail, identificando los problemas específicos que pueden surgir y las formas en que estas empresas pueden abordar estos desafíos para mejorar su desempeño y su impacto en el mercado.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Inclusión laboral y productividad en los colaboradores de una empresa retail de Trujillo, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de tienda Homecenter.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Albújar Gavidia, José Luis: jalbujarga@ucvvirtual.edu.pe y Rojas Villacorta, Nicole: rrojasvi24@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora Mosqueira Rodríguez Guisella Balbina, gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 6.

Análisis complementario

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE "n"

Cálculo de proporciones con población finita o de tamaño conocido.

1.96	Poner en %	Fórmula:	Variable Cualitativa con población
0.5	95%		
0.5			
0.05			
122			

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

92

Anexo 7.

Otras evidencias

Información de la revista científica donde se postulará el artículo proveniente de los resultados de la presente investigación.

Título tentativo del artículo científico	Labor inclusion and productivity in the retail world
Nombre de la revista a postular	International Journal of Productivity and Performance Management
URL de revista	https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1741-0401
Base de datos de indización	SCOPUS
Cuartil	Q1; Q2
Idioma	Ingles
ISSN	17410401
h-index	71

Tabla 4*Prueba de normalidad de datos en las variables de estudio*

Pruebas de normalidad							
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Decisión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.		Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección del personal	0.171	92	0.000	es menor a 0.05 (no son normales)	0.896	92	0.000
Cumplimiento de la ley para personas con discapacidad	0.154	92	0.000	es menor a 0.05 (no son normales)	0.901	92	0.000
Inclusión laboral	0.129	92	0.001	es menor a 0.05 (no son normales)	0.894	92	0.000
Eficiencia	0.191	92	0.000	es menor a 0.05 (no son normales)	0.868	92	0.000
Eficacia	0.159	92	0.000	es menor a 0.05 (no son normales)	0.896	92	0.000
Productividad	0.155	92	0.000	es menor a 0.05 (no son normales)	0.872	92	0.000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors**Interpretación:**

La tabla 4 demuestra que los datos de las dimensiones y las variables no son normales en su distribución, por lo tanto, se aplicó correlación RHO SPEARMAN en los resultados inferenciales.

Evidencia de aplicación del instrumento

