



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Elma Maria Gonzales Garcia.

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Talento humano

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A mi familia, especialmente a mi madre, por orientarme y guiarme para el logro de mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

- A Dios por darme la vida y darme cada día la vitalidad necesaria para continuar con entusiasmo y dedicación mis estudios de maestría.
- A la Universidad Cesar Vallejo por los conocimientos brindados a través de los excelentes maestros.
- A la Dirección Regional de Educación de Ucayali y a todas aquellas personas que de alguna manera apoyaron en el desarrollo y culminación de la presente tesis.
- A los destacados doctores que evaluaron y validaron la presente propuesta de gestión.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Elma Maria Gonzales Garcia, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 21144661, con la tesis titulada: *Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.*

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de agosto del 2018.



Elma María Gonzáles García

DNI N° 21144661

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado *Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018*; que se sustenta para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública.

La tesis se divide en 6 segmentos:

Introducción, en la que se presentan los estudios realizados acerca del problema que en esta investigación se aborda; además, la fundamentación teórica, la justificación del estudio, la realidad problemática y se formularon los problemas, objetivos e hipótesis de investigación.

Método, en el cual se expone el procedimiento realizado para desarrollar el trabajo de investigación: tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y el proceso de tratamiento de los datos.

Resultados, segmento en el que se explican los hallazgos de la investigación, a través de tablas y gráficos, lo que se han interpretado de manera precisa.

Discusión, segmento de tesis en el que se analiza los resultados y se explican a la luz de los antecedentes de la investigación y de las teorías que se vinculan al estudio, incluyendo los análisis del autor de la investigación, con base en el estudio.

Conclusiones, apartado en el que se presenta y enuncia de modo directo a qué se llegó, finalmente, en el trabajo de investigación.

Recomendaciones, que considera las sugerencias, que, a raíz de los resultados y conclusiones de la tesis, se realizan.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La autora

ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I Introducción.....	
1.1. Realidad Problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivos.....	28
II MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2 Identificación de variables.....	29
2.3 Operacionalización de variables.....	31

2.4. Población muestral.....	33
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.6. Métodos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS.....	35
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
IX. ANEXOS.....	47
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	48
Anexo 02: Instrumentos de medición.....	49
Anexo 03. Confiabilidad de los instrumentos y matriz de validación	52
Anexo 04: Base de datos.....	90
Anexo 05: Solicitud para aplicar instrumentos.....	95
Anexo 06: Constancia de aplicación de instrumentos.....	96
Anexo 07: Evidencias fotográficas	97

ÍNDICE DE TABLAS

	pág.
Tabla 01. Tabla 01. Inclusión Laboral*Productividad.....	35
Tabla 02. Percepción Individual*Productividad.....	36
Tabla 03. Percepción colectiva*Productividad”.....	37
Tabla 04. Percepción Competencial*Productividad.....	38
Tabla 05. Prueba de Rho Spearman.....	39

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pag.
Figura. 01 Inclusión Laboral*Productividad.....	35
Figura 02 Percepción Individual*Productividad.....	36
Figura 03. Percepción colectiva*Productividad.....	37
Figura 04 Percepción Competencial*Productividad.....	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. Investigación de tipo no experimental, diseño correlacional – transeccional, trabajó con una muestra de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir la inclusión laboral y otro para medir la productividad. Los datos fueron procesados estadísticamente; sistematizando la información en tablas de doble entrada y gráficos, las relaciones significativas y no significativas se deducen de los resultados obtenidos.

Se concluye que; ***existe relación*** entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, porque el 68,0% de los trabajadores encuestados ubican a la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, quiere decir que si la inclusión se ubicara en el nivel alto la productividad lo hará también.

Palabras clave: inclusión laboral, productividad del personal.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between labor inclusion and staff productivity of personnel included in the perception of workers of the Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. Non-experimental type research, correlational design - transactional, worked with a sample of 50 workers, to whom a questionnaire was applied to measure labor inclusion and another to measure productivity. The data was processed statistically; systematizing information in double entry tables and graphs, significant and non-significant relationships are deduced from the results obtained.

It is concluded that; ***there is relationship*** between labor inclusion and staff productivity of the personnel included in the perception of workers of the Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, because 68.0% of the surveyed workers place labor inclusion at the middle level and in turn at the regular level of productivity, it means that if the inclusion is located at the high level, staff productivity will also do so.

Keywords: labor inclusion, staff productivity

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La empleabilidad de personas con discapacidad o también denominadas con habilidades diferentes aun cuando la información socializada al respecto haya sido abundante, continúa siendo un problema muy difícil de resolver, con mayor razón en las naciones sudamericanas, en las que se ha dado por soslayar las capacidades y competencias que los seres humanos con estas características poseen, tanto así que, es necesario, además de la evidencia de la situación, poseer alguna credencial que documente la condición de discapacidad. En el Perú la entidad encargada de emitir esta credencial es el Consejo Nacional de Integración de las personas con discapacidad (CONADIS).

Los avances que en el tema de inclusión laboral que se han realizado en el Perú, al igual que en países latinoamericanos son pocos; la legislación no garantiza la igualdad de oportunidades de acceso a un trabajo y tampoco evita la actitud, por lo menos, de compasión que ante las personas con habilidades diferentes la mayoría de la sociedad ha desarrollado. Si bien esta realidad es histórica, ya ha pasado un tiempo importante como para que se haya madurado en este aspecto, es decir, en la visión y sentimiento que causa en la sociedad el estar en frente de un ser humano que posee alguna discapacidad. (Maldonado, 2004).

El aspecto formativo es un problema, también, en las personas con discapacidad o con habilidades diferentes. Sufren dificultades y viven situaciones difíciles que hacen mella en la autoestima, evitando que, la gran mayoría culmine sus estudios de educación básica o de educación superior, o en otros casos, terminan una carrera en un tiempo prolongado. Estos problemas se aúnan a los de acceso en términos de infraestructura y manejo de equipos o maquinarias, situaciones que, aunque sean superadas, siempre significan omisiones excluyentes que eufemísticamente se denominan retos.

Como lo señala Torres (2016), se puede percibir aún que las personas con discapacidad continúan en un ambiente excluidos laboralmente, ante la omisión deliberada en que las personas, con o sin poder, incurren; por lo

general, la compasión se disfraza de respeto, pese a que en cuanto a la legislación se está realizando importantes esfuerzos que todavía no logran cuajarse o cristalizarse en bien de estas personas. La mayoría no accede a una educación de calidad, sea por exclusión en el centro de formación o por problemas de discriminación de sus coetáneos, lo que redundará en una exclusión laboral, pues su preparación ha sufrido algún obstáculo que la ha convertido en insubstancial.

En cuanto a la productividad laboral de las personas con discapacidad y/o habilidades diferentes, si bien significaría en muchos casos una irracionalidad pretender que tendrían el mismo rendimiento que cualquier otro trabajador común y corriente, es cierto que, sin soslayar sus capacidades productivas, se debe velar por valorar y asignar labores que exijan mucho de ellos, pero que lo exijan racionalmente. Los abusos de poder respecto del aspecto productivo se traducen, además en los sueldos, pues suelen sufrir, a priori, desventajas en los montos asignados como pago de los sueldos cuando se trata de pago por producto.

Estas personas sufren grandemente en cuanto a la valoración de su productividad y viven una discriminación laboral traducida en los niveles de empleabilidad y de soslayo salarial, más aún, se refleja esta realidad en personas con discapacidad que llegan a altos niveles de desarrollo, es decir, cuanto más alto llegan, sufren mayor discriminación, lo que significa que se configura una afán de dejar fuera de competencia laboral o profesional a estas personas en cualquier fuente de empleo (Pinto, 2015).

En cuanto a la Dirección Regional de Educación de Ucayali, cuenta con trabajadores con discapacidad motriz los cuales afirmaron haber pasado casos de discriminación en cuanto a la accesibilidad, con oficinas ubicadas en un segundo piso sin rampas que les facilite el acceso y sin poder desarrollar todos sus conocimientos y capacidades por no encontrarse en los puestos adecuados, con actividades más que consideradas como retos, demandaban esfuerzos que atentaban en contra de la integridad física de éstas personas.

1.2. Antecedentes

A nivel internacional

Velasco-Jáuregui, L. (2013), en su tesis doctoral *El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*, investigación cualitativa de revisión documental, concluyó que; está confirmado que para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad se dé bajo una tendencia favorable, es necesaria que las instituciones se encuentren alineadas a las perspectivas de los derechos, ubicando como eje central a la representación, y participación de las personas con problemas de discapacidad a la par de los actores de la sociedad que toman parte importante en el proceso. Además se debe comprender que este proceso puede tener influencia de contextos internacionales y presión de algunas políticas extremas de libre mercado que por lo general tienen tendencias a la exclusión laboral.

Garavito, D. (2014), en su tesis de maestría titulada *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado labor colombiano, una acción conjunta*, investigación desarrollada en Colombia, estudio de carácter cualitativo, concluye que, en términos de la categoría concepción de discapacidad, existen tendencias basadas en los propios conceptos de los modelos médicos, a la cual le siguen los que poseen visión ecológica como los modelos psicosociales, y que mantiene una relación estrecha con los conceptos de discapacidad que se evidencian. A su vez, se identifica una evolución entre ellos ya que la forma en que se trata la discapacidad, más allá de una situación que se convierte en responsabilidad del individuo, el lenguaje implementado se transforma. Respecto a la inclusión laboral, se ha identificado ciertos beneficios económicos para los empleadores, y sobre todo para el trabajador, los que pese a tener características claras, necesitan de perspectivas reglamentadas.

Quiñones, R. y Senior, A. (2014), en su artículo científico *Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial*, estudio hermenéutico, concluye que la inserción laboral de personas con discapacidad debe realizarse de modo planificado; en este sentido, la visión gerencial en el sector universitario reviste un papel clave para cumplir este propósito; además, la inserción laboral planificada hace que el desempeño laboral deba evidenciar el alcance del proceso de inserción, además del ejercicio de prácticas y rutinas institucionalizadas que revelen el rostro humano del sector universitario, para lo cual se requiere de mecanismos eficientes y de procesos de incorporación e inclusión laboral continuada y sostenible. Finalmente, respecto al proceso de inserción laboral por obligación de las leyes genera que no se involucre el máximo provecho de las capacidades intelectuales y profesionales, por ello, la gestión institucional en la universidad, deben optar por tomar el reto de hacer una reorientación de las políticas y plantear actividades concretas que permitan la eliminación de discriminación, facilitando puentes de integración y reconocimiento social, poniendo énfasis al tema de seleccionar a las personas en el puesto adecuado de trabajo para así poder evitar los problemas que traería consigo en caso de hacer lo contrario

Cendrero, L. (2017), en su tesis doctoral *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*, en España, investigación cualitativa, hermenéutica, concluyó que el sistema normativo español, se caracteriza con las clasificaciones de paradigmas normativos, basándose en el principio de igualdad y no discriminación se encuentra en la constitución de modo explícito, sin embargo es preciso la actualización de los conceptos que hacen referencia a la discapacidad. La nueva consideración que se tiene a la discapacidad permite identificar que aún existen barreras laborales, sociales y económicas que siguen poniendo trabas a la inclusión de personas con discapacidad al mercado laboral.

A nivel nacional

Del Águila, M. (2011), en su tesis titulada *Análisis y evaluación del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Investigación realizada en la ciudad de Lima, de tipo experimental con un muestreo de 40 funcionarios públicos, llegó a la conclusión de que el liderazgo es débil y que no tiene acompañamiento técnico que permita la incorporación de los criterios de inclusión y desarrollo inclusivo en el sector público en los diferentes niveles; gobiernos regionales, locales e incluso el gobierno central. Además que existe falta de conocimiento y voluntad política para tomar decisiones, traduciéndose en la discriminación por la carencia de recursos para poner en marcha acciones que figuran en el Plan de igualdad de oportunidades generando una escasa participación de las personas con discapacidad y por ende de su institución, que con la escasa participación y compromiso de las propias personas con discapacidad y sus organizaciones, en este proceso de diseño, implementación y monitoreo de las políticas públicas sobre discapacidad. Lo cual se manifiesta en la carencia de iniciativas, opiniones y presión que sean eficaces por parte de los encargados de representar a este grupo de personas en los procesos de diseño, implementación, monitoreo y evaluación permanente de estas políticas sobre discapacidad.

Huamaní, E. (2014), en su trabajo de investigación *Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012*. Trabajo desarrollado en la ciudad de Huancavelica, de carácter descriptivo, con una muestra de 28 instituciones educativas y 48 personas con discapacidad, concluyó que los valores sociales se encuentran en constante evolución, puesto que son las nuevas generaciones quienes asumen valores para que generen integración logrando que la integración se produzca para un mejor desempeño de la carrera profesional de las de éste grupo de personas. Se ha evidenciado a través de la estadística que mientras más elevado sea el nivel educativo existirán mayores posibilidades de empleo, por ellos es de suma importancia la formación académica ya que esta permite corregir las desigualdades que sufren las personas con disca-

pacidad. Lo que se ha evidenciado en Huancavelica en donde se les ha dado capacitaciones técnicas y profesionales a las personas con discapacidad para que puedan competir en el mercado laboral.

Acuña, L., Álvarez, M., Flores, M., Castillo, R. y Vallejos, A. (2016), en su tesis de licenciatura *Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.*, investigación cualitativa, basada en entrevistas a 13 unidades muestrales, concluyeron que no se encuentra los perfiles para los puestos ofertados por la empresa debido a la reducida población de personas con discapacidad con las competencias y capacitación acordes para los perfiles que la red de energía del Perú requiere; además, la mayoría de empresas carece de una verdadera política de gestión de los recursos humanos que incluya la incorporación de personas con discapacidad en sus planillas, pues muchas de ellas mantienen prejuicios y creen que estas personas no son tan productivas como las demás. Finalmente, el actual beneficio tributario resulta insuficiente para motivar a los empleadores a generar la contratación de personas con discapacidad.

Pinto, S. (2016), es su trabajo de investigación *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*. Trabajo desarrollado en Lima de tipo aplicativo, con una muestra de 15 encuestas a personas con discapacidad, concluyó que: las personas con discapacidad que han sufrido discriminación estuvieron ubicadas en lugares de difícil acceso para ellos, sin rampas o formas de llegar sin contratiempos ni dificultades al lugar, además que la mayoría de ellos reciben un trato descortés e incluso han sido ignorados. Las prácticas de inclusión e igualdad deben de estar presentes en las políticas de la institución, programas, proyectos o actividades. Finalmente no se debe excluir a las personas con discapacidad de recibir capacitaciones ni a las personas que trabajan directamente con ellas ya que son importantes para el desarrollo de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Inclusión laboral

Definición

Saleh, L. (s.f.), indica que significa eliminar barreras tanto físicas como sociales y malas actitudes de la sociedad. Esta inclusión debe partir de la idea de que cada persona es única y con las capacidades necesarias para aprender y afrontar retos, comprendiendo que todos debemos aportar a la sociedad, sin embargo este camino hacia lograr la inclusión se torna difícil sobre todo cuando en la sociedad existen por demás prácticas exclusivas. Se debe tener en cuenta que las personas con discapacidad cumplen un importante rol en la sociedad,

Desde otro punto de vista Priante, B. y Carmen, M. (s.f.) aluden que los valores de la inclusión son claros: Se basan en la cooperación, frente a la competencia, en la participación, frente a la coerción; en la relación y no en el aislamiento; en la interdependencia, y no en la dependencia; en la amistad, no en la soledad y en el diálogo, frente a la autoridad y concluye que la participación es la expresión del sentido de derecho, que la inclusión es el reconocimiento social final de dicho derecho, y que la calidad de vida superior es el resultado de la interacción de estos en un conjunto positivo de condiciones, acciones y resultados.

Por último, Blanco, R. (s.f.) deduce que la inclusión laboral es un amplio movimiento que centra su preocupación en el aprendizaje y participación de la totalidad de estudiantes, tratando de manera adecuada cualquier problema de exclusión o discriminación. Afirma que la inclusión es un proceso secuencial que no concluye e implica superar algunos problemas. Los principales problemas se identifican en las actitudes de las personas, las prácticas que realizan.

Según Cruz, G (2016) la Constitución Política del Perú el trabajo es tomado en cuenta como un deber y un derecho de todo ciudadano, el gobierno ha fijado políticas públicas y leyes que trataron de transformar la discapacidad en una oportunidad, como es el caso de la ley N°29973 Ley de la persona con discapacidad que crea el ambiente legal, en las mismas situaciones de igualdad de los derechos de las pcd, fomenta la inclusión total en el ámbito político, económico, social, cultural y tecnológico. Con los siguientes beneficios para las pcd:

Empleabilidad en entidades públicas con el 5% del total del personal y en las privadas no menor del 3 % si tienen más de 50 trabajadores que estén registrados en planilla.

El derecho al trabajo y a la accesibilidad al puesto de trabajo, así como la deducción adicional de impuesto a la renta de tercera categoría sobre gastos de ajustes razonables.

Exoneraciones tributarias a las empresas privadas que contraten a pcd y a las instituciones que promocionan a las pcd, concediéndoles preferencias en las licitaciones de contratación pública, son solo algunos de los beneficios que otorga la ley N°29973 Ley de la persona con discapacidad, pero estos esfuerzos no son suficientes, porque la ley no cuenta directrices claras y no existen cambios de actitud de la sociedad hacia la inclusión de pcd en las empresas.

Enfoques acerca de la inclusión laboral

Según Eligio, M. (s.f.) indica que en el uso de la palabra discapacidad existen matices lingüísticos que desarrollan una determinada concepción. Para acercarse a las teorías que se relacionan con la discapacidad es preciso realizar el análisis sobre la procedencia, su relación con la experiencia personal de la discapacidad o es por haber trabajado en una estrecha relación con estas personas o si busca integrar ambas concepciones, por esto, se han identificado las siguientes perspectivas:

- **Teoría de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud**

Según González, B. (2008), como marco conceptual de referencia de la Encuesta para la Discapacidad y la Pobreza, ENDISP, se reconoce la clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud II (CIF), aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud, el 22 de mayo del año 2001. En esta norma se aceptan las clasificaciones sociales de la Organización de las Naciones Unidas y la incorporación de Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, este documento forma el marco conceptual de la Organización Mundial de la Salud, en donde se describe a la salud y las dimensiones que las relacionan para diversos sectores y usos. Décadas atrás la salud y la discapacidad han sido tratadas como conceptos distantes el uno del otro, incluso algunos escritos determinaban que la discapacidad era el estado que iniciaba cuando la salud terminaba. La CIF varió ese concepto y asumió que las personas pueden sufrir problemas de salud y con esto grados de discapacidad.

- **Teoría de Casado Pérez**

Casado Pérez en su libro Panorámica de la Discapacidad (Barcelona, INTRESS) presenta cuatro modelos de respuesta social frente a la discapacidad:

Integración utilitaria: señala que el entorno social acepta a las personas con discapacidad bajo una actitud de resignación.

Exclusión aniquiladora: refiere que las personas con discapacidad deben ser encerradas y ocultadas en los hogares.

La atención especializada y tecnificada; predominan las visiones expertas de servicios institucionales que buscan prevalecer sobre los usuarios.

Accesibilidad: basado en el principio de normalizar a las personas con discapacidad, entendiendo que tienen derechos a llevar una vida normal como cualquier otro miembro de la sociedad. Sin embargo, no contempla las

acciones de los agentes públicos pues comprende que los esfuerzos por la normalización deben provenir de las personas que sufren alguna discapacidad.

- **Teoría de la justicia**

Pretende distribuir de manera justa los bienes en la sociedad, explicando principios fundamentales como; la libertad y equidad, estos son comprendidos como una conceptualización de justicia y no funcionan de manera separada, ambos deben ser aplicados asegurando que los menos favorecidos se beneficien y no sean olvidados.

- **Teoría de la existencia social**

Existen 5 perspectivas de la inclusión social que son relevantes para su medición: La participación económica, salud y acceso a los servicios, autosuficiencia y determinación propia, educación y la interacción con la sociedad y el llenado de roles sociales. Las actitudes sociales tendrán cambios significativos y se reflejarán en los términos que se utilicen cuando se describan a personas con discapacidad. Hasta hace unos años era "normal" el referirse a una persona con discapacidad como; lisiado, cojo o retardado.

- **Teoría de la importancia del lenguaje**

En su libro, "Understanding Disability" Jaeger y Bowman teoría sobre la importancia del lenguaje, mencionando que puede entenderse mejor si es que tenemos cuidado como utilizamos el termino persona discapacitada en lugar de persona con una discapacidad, en el primero se pone el énfasis en la discapacidad y en el segundo en la persona. Esta teoría de referirse a la persona primero refuerza la importancia que tiene esta en la sociedad. La forma en que la sociedad puede definir la discapacidad se refleja en actitudes sociales y en las definiciones legales. La forma de reaccionar y

clasificar a la discapacidad, impactan fuertemente en las personas que poseen una, el modo en que la sociedad a través de las leyes define a la discapacidad impacta en la sociedad y los derechos de estas personas.

Dimensiones

Según Oviedo, G (2004), podemos clasificar en tres dimensiones según la percepción de la inclusión laboral:

- Percepción individual

Es la relación de la persona con su mundo interior y exterior que lo rodea. La forma en que entiende el exterior es una consecuencia de esas relaciones que se crea en el cerebro, partiendo de comprender los estímulos que recibe.

Es fundamental para la supervivencia, puesto que a través de esta interactúa con el mundo exterior, aprende de este, se desarrolla y evoluciona como persona parte de una sociedad. El proceso se da de modo que intervienen diversos factores que se estructuran de forma que la información que recibe la pueda interpretar.

Están divididos en tres grupos como:

Biológicos; son el proceso físico tal y cual se da,

Psicológicos: hacen referencia a la motivación, emoción, intuición, sentimientos, etc.

Y la experiencia; a través de ésta la persona aprende de su entorno, le otorga significado, lo valora y crea sus conductas conforme al medio en el que se encuentra. A través de la cognición el cerebro almacena información sobre todas las experiencias vividas.

- Percepción colectiva

Las personas perciben las cosas muchas veces de modo compartido, la percepción es la relación que se establece una persona con lo externo a ella. La forma en la que se percibe la información siempre proviene del exterior construido en colectivo, es decir espacios en los que todo el contenido

puede encontrarse desorganizado. Para luego evolucionar y convertirse en una organización de contenidos en categorías. Cuando este se pronuncia, sale a relucir la obsesiones que poseen las personas para ordenar y clasificar el mundo.

- Percepción competencial

Se incrementa la percepción de competencia en las personas y las relaciones que estableces, puesto que en ellas pretenden cumplir metas, compartir experiencias que favorezcan su desempeño individual y trazando un camino para la eficiencia de los procesos en grupo.

El desarrollo competente se evidencia cuando se destaca el compromiso frente a los cambios y para ajustar los procesos necesarios en pro del incremento de nivel de percepción en el trabajo en grupo. Las actitudes individuales siempre van a afectar de modo directo los procesos de cambios y en estos se reflejarán las capacidades de las personas, es por ello que las organización cambian los perfiles de los puestos de trabajo acorde a sus necesidades y demandas.

Además también se han desarrollado estrategias de dirección para gestionar competencias, buscando comportamiento que afronten el entorno competitivo y garanticen el éxito.

El ser una persona competentes se basa en aplicar los conocimientos, aptitudes, prácticas y procesos sobre la rama desarrollada, estando en la capacidad de atender características y dificultades que pueden presentarse, de modo eficiencia y eficaz.

1.3.1.2. Productividad

Se infiere de lo afirmado por Koontz H y Wehrich H (2004) que la productividad del personal incluido es la relación existente entre los insumos y los productos considerando la calidad, bajo un enfoque sistemático se dice que el trabajador es productivo cuando se le asignan un cantidad adecuada de recursos en periodos establecidos de tiempo,

posee un máximo de productos, pese a esto cuando se refiere a los recursos humanos, se deben tener en cuenta los factores que influyen.

Fietman (1994) indica que los factores que influyen considerablemente en la productividad son: a) maquinaria y equipo: es fundamental tomar en cuenta el estado de la maquinaria, la calidad y la correcta utilización del equipo; b) organización en el trabajo: en este factor interviene la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo.

Enfoques acerca de la productividad

Alcaraz (2006) refiere que las teorías en las que se basa esta variable son:

- Teoría del establecimiento de metas

La teoría del establecimiento de metas hace referencia al impacto que ejerce sobre el rendimiento especificar las metas, retos y la retroalimentación que se produce. Cuando uno trabaja en base a alcanzar una meta esto se convierte en una fuente de motivación para realizar el trabajo, las metas son aquello que reflejan los empleados, lo que se debe hacer y el esfuerzo que debe poner para lograr esas metas, estas buscan incrementar el desempeño.

- Teoría de la eficacia personal

Hace referencia a las convicciones que poseen las personas para alcanzar metas propuestas. Mientras más eficacia posea el personal tendrá más confianza en sus capacidades para lograr las metas propuestas. Es por ello, que ante situaciones difíciles cabe las posibilidades que las personas con una mínima eficacia se rindan,

mientras que los eficaces responden a la retroalimentación negativa con un mayor esfuerzo.

Dimensiones

Koontz H y Weinrich H (2004) refiere que para evaluar la productividad es necesario tomar en cuenta tres criterios:

- Eficiencia

Está relacionada con cumplir las actividades, estableciendo las relaciones entre las cantidades de los recursos usados y los estimados, y el nivel de aprovechamiento de estos recursos que se transforman en productos.

Está vinculada con la productividad, sin embargo, si se utiliza para medir la productividad se centraría en la productividad del uso de los recursos, es decir, solo la cantidad no la calidad. En las organizaciones se enfatiza el contexto interno buscando la eficiencia para la organización.

- Efectividad

Establece las relaciones entre los resultados que se logran y los propuestos, midiendo el grado de cumplimiento respecto a los objetivos planteados. Se tiene en cuenta a la cantidad como criterio único, siendo importante el resultado. La efectividad está vinculada con la productividad a través del impacto en el logro de mejores productos.

- Eficacia

Tiene valoración del impacto de lo que se realiza, del servicio que se brinda. No es suficiente con una producción al 100% de efectividad tanto en calidad y cantidad, sino que por el contrario debe ser adecuado, logrando la satisfacción del cliente e impacto en el mercado.

Analizando estos tres indicadores se deduce que no se consideran de manera independiente, ya que por separado realizan una medición parcial de los resultados como indicadores que sirven para la medición integral de la productividad.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el tipo de relación que existe entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el tipo de relación que existe entre percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018?

¿Cuál es el tipo de relación que existe entre percepción colectiva y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018?

¿Cuál es el tipo de relación que existe entre percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018?

1.5. Justificación

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

Posee relevancia social, debido a que desde la perspectiva de diagnóstico de la naturaleza del vínculo entre las variables puede hacer posible una relectura de las acciones en pro de la inclusión laboral y las políticas de productividad de personas incluidas.

Tiene utilidad metodológica, porque esta investigación brinda un aporte en cuanto a los procesos que se siguen para el procesamiento de los datos

obtenidos, así como al respecto de los instrumentos para recolectar la información apropiada, lo que podrá validarse en futuros estudios.

Las implicancias prácticas del estudio se sustentan en la posibilidad de aplicar los aspectos cognitivos propuestos en esta investigación a eventos que se evidencien en contextos reales de trabajo y de convivencia social en las que se involucren situaciones de inclusión laboral de personas con discapacidad o habilidades diferentes.

Posee valor teórico, porque esta tesis posibilitará la puesta en vigencia de postulados teóricos y enfoques acerca de las variables que se tratan en esta investigación, así como de los antecedentes de estudio respectivos, los que permiten conocer estudios previos realizados sobre la temática que esta tesis aborda.

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

Existe relación positiva entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

1.6.2 Específicas

Existe relación positiva entre percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

Existe relación positiva entre percepción colectiva y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

Existe relación positiva entre percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar el tipo de relación que existe entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar el tipo de relación que existe entre percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

Determinar el tipo de relación que existe entre percepción colectiva y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

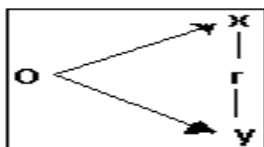
Determinar el tipo de relación que existe entre percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

II MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado que correspondería a la investigación será descriptivo correlacional transeccional, porque no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaban; se pretendió explicar el comportamiento de la variable 1 en función del comportamiento de la variable 2.

El esquema referido por Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008) fue el siguiente:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = Variable 1: Inclusión laboral

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = Variable 2: Productividad

2.2. Identificación de variables

Variable I: Inclusión laboral

La variable inclusión laboral para una mejor aplicación operacionalmente se definió en 3 dimensiones: Percepción individual con sus indicadores (Es subjetivo, es de condición selectiva, se forma con estímulos, organiza e interpreta, aprende, desarrolla y evoluciona como individuo). Percepción colectiva con sus indicadores (Emite funciones, evidencia funciones, expresa y determina formas compartidas, tiende a la participación, revela ideas y construye y construye comunicaciones y la Percepción competencial (Emite funciones, evidencia funciones, expresa y determina formas compartidas. tiende a la participación, revela ideas y construye comunicaciones), con 6 0 7 ítems cada uno lo que permitió la formación de un cuestionario con 20 ítems que se utilizó para recoger los datos para su posterior procesamiento estadístico y realizar las conclusiones de la presente investigación.

Variable II: Productividad

Dimensiones

Eficiencia, efectividad y eficacia que permitió la formación de un cuestionario con 20 indicadores que a la vez fueron los ítems que se utilizó para recoger los datos para su posterior procesamiento estadístico y realizar las conclusiones de la presente investigación.

2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inclusión laboral	Saleh, L. (s.f.), indica Esta inclusión debe partir de la idea de que cada persona es única y con las capacidades necesarias para aprender y afrontar retos, comprendiendo que todos debemos aportar a la sociedad,	Nivel en que la institución considera y desarrolla la inclusión laboral en sus dimensiones: percepción individual, percepción colectiva y percepción competencial.	Percepción individual	Es subjetivo. Es de condición selectiva. Se forma con estímulos. Organiza e interpreta. Aprende, desarrolla y evoluciona como individuo.	ORDINAL
			Percepción colectiva	Emite funciones. Evidencia funciones. Expresa y determina formas compartidas. Tiende a la participación. Revela ideas. Construye comunicaciones.	
			Percepción competencial	Es competente. Desarrolla aptitudes y procesos. Eleva el ambiente favorable. Mejora la calidad de emisión de servicios. Mejora la organización. Mejora la presentación.	
Productividad	Koontz, H y Wehrich, H (2004) refieren que la productividad del personal incluido es la relación insumos-productos en cierto periodo con especial	Nivel de productividad que posee el personal incluido basado en los criterios de: eficiencia, efectividad y eficacia.	Eficiencia	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	ORDINAL

	consideración a la calidad.		Efectividad	<p>Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.</p> <p>Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.</p> <p>Participa con entusiasmo en capacitaciones y reuniones de trabajo.</p> <p>En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.</p> <p>Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.</p> <p>Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.</p>	
			Eficacia	<p>Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.</p> <p>Hace un buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.</p> <p>Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.</p> <p>Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.</p> <p>Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.</p> <p>Los resultados de su trabajo evidencian calidad.</p>	

2.4. Población muestral

La población estuvo constituida por 50 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali.

La muestra será de 50 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali.

Criterio de exclusión: Trabajadores con discapacidad o habilidades diferentes que no puedan responder el instrumento.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Encuesta, técnica que permitió la determinación del instrumento para contactar directamente al sujeto muestral (Chiroque, 2006).

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, lo que ayudaron con los indicadores para recoger información, con la finalidad de conocer la relación que existe entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.

Variable inclusión laboral

Opción de respuesta	Nivel	Baremos
Desacuerdo	Bajo	20 - 33
Regular acuerdo	Medio	34 - 37
Acuerdo	Alto	48 - 60

Variable Productividad

Opción de respuesta	Nivel	Baremos
Nunca	Deficiente	21 - 35
A veces	Regular	36 - 50
Siempre	Eficiente	51 - 63

Estos instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad, luego de la aplicación de una prueba piloto, mediante el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, la cual dio como resultado:

Inclusión laboral: 0.904 (Anexo 2)

Productividad: 0.920 (Anexo 2)

2.6. Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento.

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 23.0.

Asimismo tratándose de un estudio investigativo sobre la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Ucayali para analizar los resultados se utilizó la escala de medición ordinal por lo que se consigna el siguiente procedimiento:

- Elaboración de base de datos.
- Tablas de doble entrada, para evidenciar las relaciones que se deducen de los resultados obtenidos de las variables y dimensiones en las intersecciones.
- Y la prueba Rho de Spearman para realizar el cálculo de los coeficientes de correlación para los puntajes.

2.7. Aspecto éticos

La investigación está basada en la ética de investigadora para lo cual se siguieron diversos pasos como:

Solicitud para aplicar los instrumentos en la Dirección Regional de Educación Ucayali-2018

Manejo integro de los datos sin manipulación

Anonimato de los encuestados

Pruebas de validez y confiabilidad.

III RESULTADOS

Tabla 01. Inclusión Laboral*Productividad

			Productividad			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Inclusión laboral	Bajo	Recuento	5	3	0	8
		% del total	10,0%	6,0%	0,0%	16,0%
	Medio	Recuento	4	34	1	39
		% del total	8,0%	68,0%	2,0%	78,0%
	Alto	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,0%	4,0%	6,0%
Total		Recuento	9	38	3	50
		% del total	18,0%	76,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

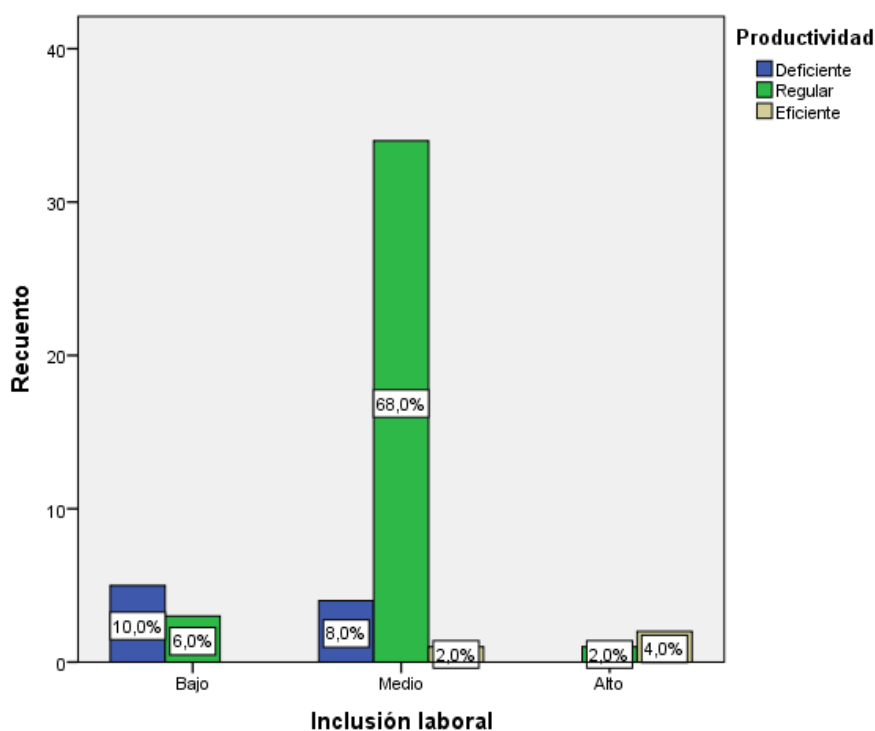


Figura 01. Inclusión Laboral*Productividad

Descripción: La tabla y su gráfico muestran que, el 68,0% de los trabajadores encuestados ubican a la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, el 8,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. En el nivel bajo de la inclusión laboral, el 10,0% se ubica en el nivel deficiente y el 6,0% en el nivel regular. En el nivel alto de la inclusión laboral el 4,0% ubica a su vez en el nivel eficiente a la productividad y el 2,0% en el nivel regular.

Tabla 02. Percepción Individual*Productividad

			Productividad			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Percepción Individual	Bajo	Recuento	4	11	0	15
		% del total	8,0%	22,0%	0,0%	30,0%
	Medio	Recuento	5	26	1	32
		% del total	10,0%	52,0%	2,0%	64,0%
	Alto	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	2,0%	4,0%	6,0%
Total		Recuento	9	38	3	50
		% del total	18,0%	76,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

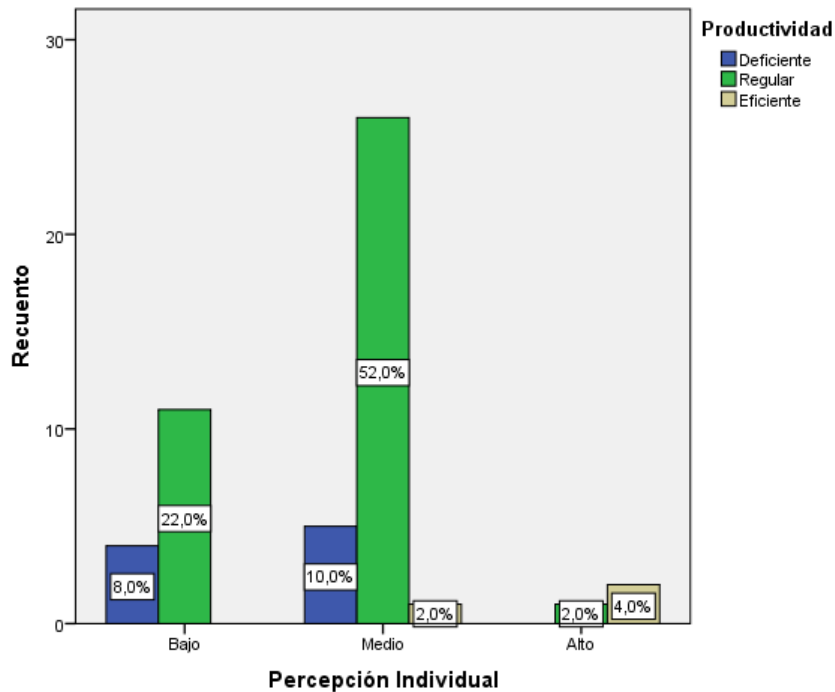


Figura 02. Percepción Individual*Productividad

Descripción: La tabla y su gráfico muestran que, el 52,0% de los trabajadores encuestados ubican a la dimensión percepción individual de la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, el 10,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. En el nivel bajo de la percepción individual el 22,0% ubica a la productividad en el nivel regular, y el 8,0% en el nivel deficiente. En el nivel alto de la percepción individual el 4,0% ubica en el nivel eficiente a la productividad y el 2,0% en el nivel regular.

Tabla 03. Percepción colectiva*Productividad

			Productividad			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Percepción Colectiva	Bajo	Recuento	3	5	0	8
		% del total	6,0%	10,0%	0,0%	16,0%
	Medio	Recuento	5	25	1	31
		% del total	10,0%	50,0%	2,0%	62,0%
	Alto	Recuento	1	8	2	11
		% del total	2,0%	16,0%	4,0%	22,0%
Total	Recuento	9	38	3	50	
	% del total	18,0%	76,0%	6,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos.

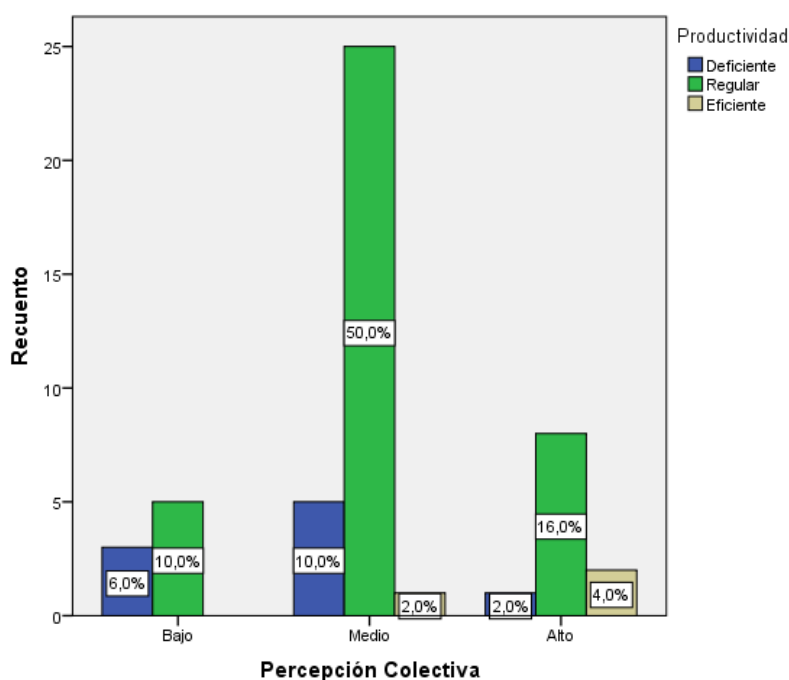


Figura 03. Percepción colectiva*Productividad

Descripción: La tabla y su gráfico muestran que, el 50% de los trabajadores encuestados ubican a la percepción colectiva en el nivel medio y a su vez a la productividad en el nivel regular, el 10,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. En el nivel alto de la percepción colectiva el 16% ubica en el nivel regular a la colectividad, el 4,0% en el nivel eficiente y el 2,0% en el nivel deficiente. En el nivel bajo de la percepción colectiva, el 10,0% ubica a la productividad en el nivel regular y el 6,0% en el nivel deficiente.

. Tabla 04. Percepción Competencial*Productividad

			Productividad			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Percepción Competencial	Bajo	Recuento	3	5	0	8
		% del total	6,0%	10,0%	0,0%	16,0%
	Medio	Recuento	6	29	1	36
		% del total	12,0%	58,0%	2,0%	72,0%
	Alto	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	8,0%	4,0%	12,0%
Total		Recuento	9	38	3	50
		% del total	18,0%	76,0%	6,0%	100,0%

Fuente: Base de datos.

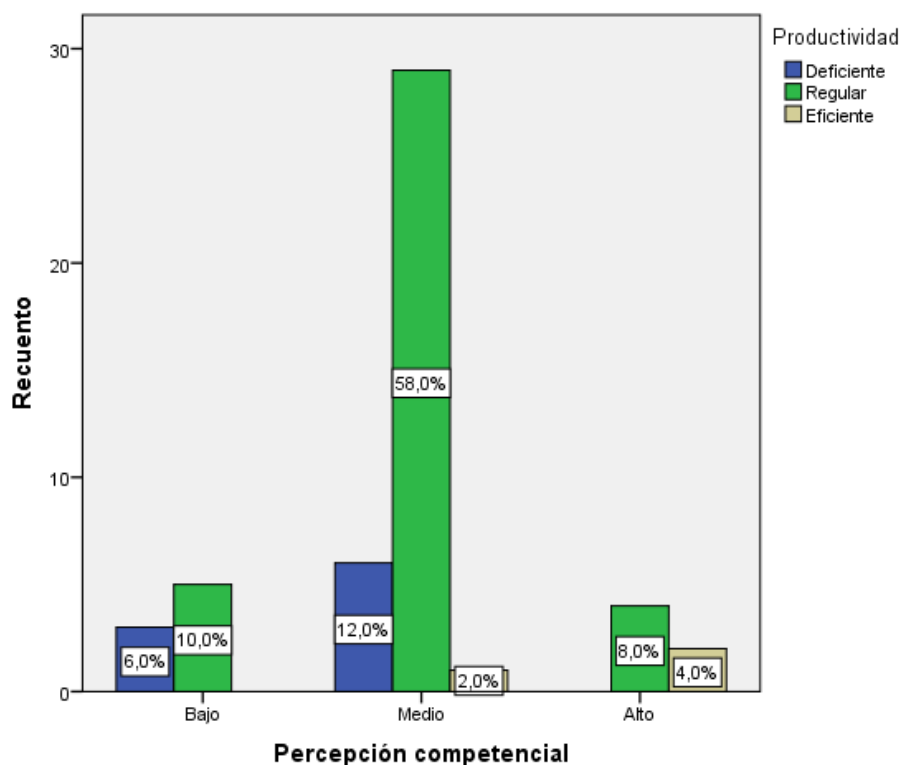


Figura 04. Percepción competencial*productividad

Descripción: La tabla y su gráfico muestran que, el 58,0% de los trabajadores encuestados ubican a la percepción competencial en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, el 12,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. En el nivel bajo de la percepción competencial el 10,0% ubica su vez en el nivel regular a la productividad y el 6,0% en el nivel deficiente. En el nivel alto de la percepción competencial el 8,0% ubica a la productividad en el nivel regular y el 4,0% en el nivel eficiente.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman a partir de los puntajes:

Parámetro de interpretación:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2008)

Aplicado el coeficiente de correlación Rho Spearman, los resultados fueron:

Tabla 05. Prueba de Rho Spearman

			Inclusión laboral	Productividad	Percepción Individual	Percepción Colectiva	Percepción Competencial
Rho de Spearman	Inclusión laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,388**	,801**	,800**	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,005	,000	,000	,000
		N	50	50	50	50	50
	Productividad	Coeficiente de correlación	,388**	1,000	,296*	,328*	,406**
		Sig. (bilateral)	,005	.	,037	,020	,003
		N	50	50	50	50	50
	Percepción Individual	Coeficiente de correlación	,801**	,296*	1,000	,443**	,522**
		Sig. (bilateral)	,000	,037	.	,001	,000
		N	50	50	50	50	50
	Percepción Colectiva	Coeficiente de correlación	,800**	,328*	,443**	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	,000	,020	,001	.	,000
		N	50	50	50	50	50
	Percepción Competencial	Coeficiente de correlación	,845**	,406**	,522**	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,003	,000	,000	.
		N	50	50	50	50	50

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Correlaciones Rho Spearman

Correlaciones	Rho Spearman	Intensidad de la relación
Inclusión laboral y productividad	0.388	Positiva media
Percepción individual y productividad	0.296	Positiva media
Percepción colectiva y productividad	0.328	Positiva media
Percepción competencial y productividad	0.406	Positiva media

IV DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar relación que existe entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, existe relación identificando que el 68,0% de los trabajadores encuestados ubican a la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, el 8,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. (Fig. 01). Esto se corrobora con Saleh, L. (s.f.) que afirma que la inclusión laboral parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valor, que toda persona puede aprender y que todos tenemos algo que aportar, lo mismo que Velasco-Jáuregui, L. (2013), en su tesis doctoral *El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*, investigación cualitativa de revisión documental, concluyó que; está confirmado que para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad se dé bajo una tendencia favorable, es necesaria que las instituciones se encuentren alineadas a las perspectivas de los derechos, ubicando como eje central a la representación, y participación de las personas con problemas de discapacidad a la par de los actores de la sociedad que toman parte importante en el proceso. Además se debe comprender que este proceso puede tener influencia de contextos internacionales y presión de algunas políticas extremas de libre mercado que por lo general tienen tendencias a la exclusión laboral. Desde otro punto de vista Priante, B. y Carmen, M. (s.f.) aluden que los valores de la inclusión son claros: Se basan en la cooperación, frente a la competencia, en la participación, frente a la coerción; en la relación y no en el aislamiento; en la interdependencia, y no en la dependencia; en la amistad, no en la soledad y en el diálogo, frente a la autoridad y concluye que la participación es la expresión del sentido de derecho, que la inclusión es el reconocimiento social final de dicho derecho, y que la calidad de vida superior es el resultado de la interacción de estos en un conjunto positivo de condiciones, acciones y resultados., mientras que Koontz H y Weihrich H (2004) afirman que la productividad del personal incluido es la relación existente entre los

insumos y los productos considerando la calidad, bajo un enfoque sistemático se dice que el trabajador es productivo cuando se le asignan un cantidad adecuada de recursos en periodos establecidos de tiempo, posee un máximo de productos, pese a esto cuando se refiere a los recursos humanos, se deben tener en cuenta los factores que influyen.

En cuanto a la relación entre la dimensión percepción individual de la inclusión laboral y la productividad, el 52,0% de los trabajadores encuestados ubican a la dimensión percepción individual de la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, el 10,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. (Fig. 02). Al respecto, sobre la percepción individual, es la relación de la persona con su mundo interior y exterior que lo rodea. La forma en que entiende el exterior es una consecuencia de esas relaciones que se crea en el cerebro, partiendo de comprender los estímulos que recibe.

En cuanto a la relación entre la dimensión percepción colectiva de la inclusión laboral y la productividad, el 50% de los trabajadores encuestados ubican a la percepción colectiva en el nivel medio y a su vez a la productividad en el nivel regular, el 10,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. (Fig. 03). Puesto que vivimos en sociedad, las personas perciben las cosas muchas veces de modo compartido, la percepción es la relación que establece una persona con lo externo a ella. La forma en la que se percibe la información siempre proviene del exterior construido en colectivo, es decir espacios en los que todo el contenido puede encontrarse desorganizado. Para luego evolucionar y convertirse en una organización de contenidos en categorías. Cuando este se pronuncia, sale a relucir la obsesiones que poseen las personas para ordenar y clasificar el mundo.

En cuanto a la relación entre la dimensión percepción competencial de la inclusión laboral con la productividad el 58,0% de los trabajadores encuestados ubican a la percepción competencial en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, el 12,0% en el nivel deficiente y el 2,0% en el nivel eficiente. (Fig. 04) un incremento en la percepción de competencia se da en las personas y en las relaciones que estableces,

puesto que en ellas pretenden cumplir metas, compartir experiencias que favorezcan su desempeño individual y trazando un camino para la eficiencia de los procesos en grupo.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, porque el 68,0% de los trabajadores encuestados ubican a la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, quiere decir que si la inclusión se ubicara en el nivel alto la productividad lo hará también.

Entre la percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, el 52,0% de los trabajadores encuestados ubican a la dimensión percepción individual de la inclusión laboral en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad, es decir que al ubicar la percepción individual en un nivel alto por consiguiente la productividad será eficiente.

Entre la percepción colectiva y la productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, el 50% de los trabajadores encuestados ubican a la percepción colectiva en el nivel medio y a su vez a la productividad en el nivel regular, es decir, que mientras aumente de nivel la percepción colectiva la productividad sería más eficiente.

La relación entre la percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018, el 58,0% de los trabajadores encuestados ubican a la percepción competencial en el nivel medio y a su vez en el nivel regular a la productividad.

VI. RECOMENDACIONES

Al Ministerio de Desarrollo e inclusión social, fortalecer los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad también denominadas de habilidades diferentes, debido a que no están funcionando correctamente, ya que muchos no son tomados en cuenta y si lo hacen los relegan a labores mínimas cuando en realidad pueden hacer muchas labores importantes.

A la Dirección de Regional de Educación de Ucayali, promover capacitaciones para los trabajadores incluidos laboralmente de modo que puedan mejorar su productividad, además de que esto ayude a los empleadores a generar un clima de confianza para el trabajador.

A la sociedad civil y a las organizaciones que representan a las personas con discapacidad para que exija la participación del estado con programas, acciones y leyes que den solución a todos los problemas de estas personas en el ámbito económico, social y educativo sin ninguna exclusión.

A los representantes de las organizaciones que integran las personas con discapacidad realizar acciones de concientización a todos los actores sociales sobre el tema de inclusión laboral, trato igualitario sin discriminación, y beneficios económicos para los empleadores que contraten a las personas con discapacidad.

A las instituciones públicas y privadas que tengan en cuenta en sus planes y políticas a las personas con discapacidad en puestos adecuados y accesibles para aprovechar los conocimientos y capacidades de este grupo de personas y de esta manera se mejorara la productividad de la empresa haciendo que el trabajador y empleador salgan beneficiados.

A los futuros investigadores; que sean capaces de iniciar investigaciones que aporten a mejorar el problema de la inclusión laboral identificando que sucede no solo en instituciones públicas, sino también en las privadas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, L., Álvarez, M., Flores, M., Castillo, R. y Vallejos, A. (2016). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en red de energía del Perú S.A.* Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Disponible en <http://repositorioacademico.upc.edu.pe>
- Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor del éxito*. México: McGraw Hill.
- Barrantes, R. (2008). *Investigación. Un camino al conocimiento*. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Blanco, R. (s.f.). *Tendencias mundiales en la educación del alumnado con necesidades educativas especiales*. UNICEF. Inclusión social, discapacidad y políticas públicas.
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. España: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <http://eprints.ucm.es>.
- Chiroque, (2006). *Las Pruebas Masivas. Análisis de sus diferencias técnicas*.
- Cruz, G (2016). *¿Son suficientes las normas para generar la empleabilidad a personas con discapacidad?* Perú: Escuela de Negocios Internacionales. Disponible en <https://www.esan.edu.pe>
- Del Águila, M. (2011). *Análisis y evaluación del plan de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*. Perú, Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en repositorio.pucp.edu.pe
- Eligio, M. (s.f.). *La psicología en la atención a las personas con discapacidad*.
- Fietman, A. (1994). *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones*. In 4th International Conferencia on Industrial Engineering and Industrial Management.
- Garavito, D. (2014). *La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co>

- González, B. (2008). *Hacia una educación inclusiva. La educación especial ayer, hoy y mañana, siglo cero.*
- Huamani, E. (2014). *Integración laboral de personas con discapacidad en el sistema laboral de la localidad de Huancavelica durante el año 2012.* Perú, Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Disponible en repositorio.unh.edu.pe
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (1998). *Administración 11ª edición.* México: McGraw Hill.
- Maldonado, S. (2004). *Trabajo y discapacidad en el Perú. Mercado laboral, políticas públicas e inclusión social de las personas con discapacidad.* Informe final. Perú: CEEDIS-Congreso de la República. Disponible en www.congreso.gob.pe/comisiones
- Oviedo, G. (2004). *La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt.* Revista de Estudios Sociales (Vol. 18). México. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/815/81501809.pdf>
- Pinto, S. (2016). *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana.* Perú. a. Perú, Lima: Universidad Wiener. Disponible en repositorio.uwiener.edu.pe
- Pinto, T. (2015). Las personas con discapacidad sufren más discriminación cuando tienen mejor currículum En *eldiario.es*, 1 de diciembre. Recuperado el 14 de diciembre del 2017. Disponible en <http://www.eldiario.es/sociedad>
- Priante, B. y Carmen, M. (s.f.) *Mejoras en Organizaciones de México y España mediante el Desarrollo de una Estrategia Inclusiva.* Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos.
- Quiñones, R. y Senior, A. (2014). Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial. Artículo científico. En *Económicas CUC* 35 (1): 11-26. Venezuela. Recupera-

do el 20 de diciembre de 2017. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es>

Saleh, L. (s.f.), "La inclusión desde la mirada internacional" UNICEF. Inclusión social, discapacidad y políticas públicas.

Torres, C. (2016). Discapacidad y empleo: el reto de la inclusión. En *La República*, 24 de noviembre. Recuperado el 14 de diciembre del 2017. Disponible en <http://larepublica.pe/politica/824657>

Velasco-Jáuregui, L. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. México: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Disponible en <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle>

ANEXOS

Anexo N°01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/dimensiones	Metodología
<p>General ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018?</p> <p>Específicos ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018? ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre percepción colectiva y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018? ¿Cuál es el tipo de relación que existe entre percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018?</p>	<p>General Determinar el tipo de relación que existe entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.</p> <p>Específicos Determinar el tipo de relación que existe entre percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. Determinar el tipo de relación que existe entre percepción colectiva y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. Determinar el tipo de relación que existe entre percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.</p>	<p>General Existe relación positiva entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.</p> <p>Específicas Existe relación positiva entre percepción individual y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. Existe relación positiva entre percepción colectiva y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018. Existe relación positiva entre percepción competencial y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018.</p>	<p>Variable I: Inclusión laboral Dimensiones -Percepción individual -Percepción colectiva. -Percepción competencial.</p> <p>Variable II: Productividad Dimensiones -Eficiencia -Efectividad -Eficacia</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación 1.- No experimental 2.-Transeccional. 3.-Descriptivo Correlacional.</p> <p>Población muestral 50 trabajadores.</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionarios</p> <p>Procesamiento y presentación de datos -Tablas de doble entrada, para evidenciar las relaciones significativas y no significativas que se deducen de los resultados obtenidos de las variables y dimensiones en las intersecciones. Y la prueba Rho de Spearman para realizar el cálculo de los coeficientes de correlación para los puntajes. Análisis estadístico: Alfa de Cronbach</p>

Anexo N°02. Instrumentos de medición



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: INCLUSIÓN LABORAL

Estimado usuario: Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca cómo se fomenta la inclusión laboral en su institución. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

Dimensión: Percepción individual

Reactivos	De acuerdo	Regular acuerdo	Desacuerdo
1. Los lineamientos de inclusión laboral en su institución son subjetivos			
2. Existe selectividad en los lineamientos de inclusión laboral			
3. Existen políticas de reconocimiento y estímulo para los trabajadores incluidos			
4. Existen políticas de organización e interpretación para el personal incluido			
5. La entidad garantiza el aprendizaje del personal incluido			
6. La entidad garantiza el desarrollo del personal incluido			
7. La entidad garantiza la evolución del personal incluido			

Dimensión: Percepción colectiva

Reactivos	De acuerdo	Regular acuerdo	Desacuerdo
8. La entidad comunica las funciones a los trabajadores sin criterios de exclusión alguna.			
9. Existe confianza del cumplimiento cabal de funciones en empleados incluidos			
10. Contribuye con ideas para el trabajo en equipo			
11. Promueve la participación conjunta sin excluir al personal incluido			
12. Informa constantemente a todos los trabajadores, sin exclusión, acerca de las ideas nuevas respecto de la labor			

13.Fomenta un ambiente de comunicación adecuada sin exclusión alguna			
--	--	--	--

Dimensión: Percepción competencial

Reactivos	De acuerdo	Regular acuerdo	Desacuerdo
14.La entidad garantiza el logro de competencias del personal incluido			
15.La entidad promueve el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión			
16.La entidad promueve el desarrollo de procesos en la misma medida para todo el personal sin exclusión			
17.La entidad favorece un ambiente ideal que beneficie el desempeño de todos los empleados sin exclusión			
18.La entidad garantiza que el todo el personal sin exclusión brinde un servicio de calidad			
19.Contribuye con la consolidación con el aparato organizacional de la institución			
20.Contribuye con la afirmación positiva de la imagen institucional			

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO (ESCUELA DE POSGRADO)
CUESTIONARIO: PRODUCTIVIDAD**

Estimado usuario: Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca cómo es la productividad (de las personas incluidas) en su institución. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

Dimensión: Eficiencia

Reactivos	Siempre	A veces	Nunca
1. Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.			
2. Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.			
3. Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.			
4. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad.			
5. Contribuye con el logro de objetivos laborales			

Dimensión: Efectividad

Reactivos	Siempre	A veces	Nunca
6. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.			
7. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.			
8. Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.			
9. Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.			
10. En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.			
11. Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.			
12. Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.			
13. Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.			

Dimensión: Eficacia

Reactivos	Siempre	A veces	Nunca
14. Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.			
15. Hace un buen uso del equipo de trabajo.			
16. Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.			
17. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.			
18. Consulta manuales que tengan relación con su trabajo.			
19. Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.			
20. Los resultados de su trabajo evidencian calidad.			

Anexo N°03: Confiabilidad de los instrumentos y matriz de validación



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

INCLUSIÓN LABORAL

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{20}{19} \times \frac{9,020}{63,814}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.904	20

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.904, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Firma de un experto

NOMBRE: LIZ SOBEIDA SALIRROSAS NAVARRO

GRADO: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI N°: 00113040



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH
INCLUSIÓN LABORAL

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	Los lineamientos de inclusión laboral en su institución son subjetivos.	50	,418
02	Existe selectividad en los lineamientos de inclusión laboral.	50	,490
03	Existen políticas de reconocimiento y estímulo para los trabajadores incluidos	50	,521
04	Existen políticas de organización e interpretación para el personal incluido.	50	,545
05	La entidad garantiza el aprendizaje del personal incluido.	50	,500
06	La entidad garantiza el desarrollo del personal incluido.	50	,614
07	La entidad garantiza la evolución del personal incluido.	50	,638
08	La entidad comunica las funciones a los trabajadores sin criterios de exclusión alguna.	50	,456
09	Existe confianza del cumplimiento cabal de funciones en empleados incluidos	50	,412
10	Contribuye con ideas para el trabajo en equipo.	50	,374
11	Promueve la participación conjunta sin excluir al personal incluido.	50	,330
12	Informa constantemente a todos los trabajadores, sin exclusión, acerca de las ideas nuevas respecto de la labor.	50	,449

13	Fomenta un ambiente de comunicación adecuada sin exclusión alguna.	50	,458
14	La entidad garantiza el logro de competencias del personal incluido.	50	,490
15	La entidad promueve el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión.	50	,451
16	La entidad promueve el desarrollo de procesos en la misma medida para todo el personal sin exclusión.	50	,433
17	La entidad favorece un ambiente ideal que beneficie el desempeño de todos los empleados sin exclusión.	50	,475
18	La entidad garantiza que el todo el personal sin exclusión brinde un servicio de calidad.	50	,376
19	Contribuye con la consolidación con el aparato organizacional de la institución.	50	,296
20	Contribuye con la afirmación positiva de la imagen institucional.	50	,294
	SUMA	50	9,020
	N válido (por lista)	50	

TESISTA:

Br. Elma Maria Gonzales Garcia



Firma de un experto

NOMBRE: LIZ SOLEDAD SALERROSAS NAVARRO
GRADO: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI N°: 00113040



FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

PRODUCTIVIDAD

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{20}{19} \times \frac{7,789}{61,739}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.920	20

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.920, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Firma de un experto

NOMBRE: LIZ SOBEIDA SALIROSAS NAVARRO

GRADO: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI N°: 00 113040



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH

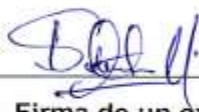
PRODUCTIVIDAD

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	50	,163
02	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	50	,337
03	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	50	,333
04	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad.	50	,222
05	Contribuye con el logro de objetivos laborales.	50	,237
06	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	50	,336
07	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	50	,377
08	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.	50	,456
09	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.	50	,458
10	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	50	,583
11	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.	50	,539
12	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	50	,496
13	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	50	,459

14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	50	,336
15	Hace un buen uso del equipo de trabajo.	50	,304
16	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.	50	,363
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	50	,496
18	Consulta manuales que tengan relación con su trabajo.	50	,451
19	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.	50	,472
20	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.	50	,371
	SUMA		7,789
	N válido (por lista)	50	

TESISTA:

Br. Elma Maria Gonzales Garcia



Firma de un experto

NOMBRE: LIZ SOBEIDA SALIRROSAS NAVARRO

GRADO: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI N°: 00113040



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

INCLUSIÓN LABORAL

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{20}{19} \times \frac{9,020}{63,814}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.904	20

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.904, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Firma de un experto

NOMBRE: LITA YRENE BONILLA VILLACORTA

GRADO: DOCTORA EN EDUCACIÓN

DNI N°: 21146789



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH
INCLUSIÓN LABORAL

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	Los lineamientos de inclusión laboral en su institución son subjetivos.	50	,418
02	Existe selectividad en los lineamientos de inclusión laboral.	50	,490
03	Existen políticas de reconocimiento y estímulo para los trabajadores incluidos	50	,521
04	Existen políticas de organización e interpretación para el personal incluido.	50	,545
05	La entidad garantiza el aprendizaje del personal incluido.	50	,500
06	La entidad garantiza el desarrollo del personal incluido.	50	,614
07	La entidad garantiza la evolución del personal incluido.	50	,638
08	La entidad comunica las funciones a los trabajadores sin criterios de exclusión alguna.	50	,456
09	Existe confianza del cumplimiento cabal de funciones en empleados incluidos	50	,412
10	Contribuye con ideas para el trabajo en equipo.	50	,374
11	Promueve la participación conjunta sin excluir al personal incluido.	50	,330
12	Informa constantemente a todos los trabajadores, sin exclusión, acerca de las ideas nuevas respecto de la labor.	50	,449

13	Fomenta un ambiente de comunicación adecuada sin exclusión alguna.	50	,458
14	La entidad garantiza el logro de competencias del personal incluido.	50	,490
15	La entidad promueve el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión.	50	,451
16	La entidad promueve el desarrollo de procesos en la misma medida para todo el personal sin exclusión.	50	,433
17	La entidad favorece un ambiente ideal que beneficie el desempeño de todos los empleados sin exclusión.	50	,475
18	La entidad garantiza que el todo el personal sin exclusión brinde un servicio de calidad.	50	,376
19	Contribuye con la consolidación con el aparato organizacional de la institución.	50	,296
20	Contribuye con la afirmación positiva de la imagen institucional.	50	,294
	SUMA	50	9,020
	N válido (por lista)	50	

TESISTA:

Br. Elma Maria Gonzales Garcia



Firma de un experto

NOMBRE: LITA YRENE BONILLA VILLACORTA

GRADO: DOCTORA EN EDUCACIÓN

DNI N°: 21146789



FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

PRODUCTIVIDAD

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{20}{19} \times \frac{7,789}{61,739}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.920	20

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.920, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Firma de un experto

NOMBRE: LITAYRENE BONILLA VILLACORTA

GRADO: DOCTORA EN EDUCACIÓN

DNI N°: 21146789



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CROMBACH

PRODUCTIVIDAD

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	50	,163
02	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	50	,337
03	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	50	,333
04	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad.	50	,222
05	Contribuye con el logro de objetivos laborales.	50	,237
06	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	50	,336
07	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	50	,377
08	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.	50	,456
09	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.	50	,458
10	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	50	,583
11	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.	50	,539
12	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	50	,496
13	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	50	,459

14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	50	,336
15	Hace un buen uso del equipo de trabajo.	50	,304
16	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.	50	,363
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	50	,496
18	Consulta manuales que tengan relación con su trabajo.	50	,451
19	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.	50	,472
20	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.	50	,371
	SUMA		7,789
	N válido (por lista)	50	

TESISTA:

Br. Elma Maria Gonzales Garcia



Firma de un experto

NOMBRE: LITA YRENE BONILLA VILLACORTA

GRADO: DOCTORA EN EDUCACIÓN

DNI N°: 21146789

13	Fomenta un ambiente de comunicación adecuada sin exclusión alguna.	50	,458
14	La entidad garantiza el logro de competencias del personal incluido.	50	,490
15	La entidad promueve el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión.	50	,451
16	La entidad promueve el desarrollo de procesos en la misma medida para todo el personal sin exclusión.	50	,433
17	La entidad favorece un ambiente ideal que beneficie el desempeño de todos los empleados sin exclusión.	50	,475
18	La entidad garantiza que el todo el personal sin exclusión brinde un servicio de calidad.	50	,376
19	Contribuye con la consolidación con el aparato organizacional de la institución.	50	,296
20	Contribuye con la afirmación positiva de la imagen institucional.	50	,294
	SUMA	50	9,020
	N válido (por lista)	50	

TESISTA:

Br. Elma Maria Gonzales Garcia



Firma de un experto

NOMBRE: ELSITA DEL CARMEN DONAYRE GOMEZ

GRADO: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DNI N°: 21142400

14	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	50	,336
15	Hace un buen uso del equipo de trabajo.	50	,304
16	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.	50	,363
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	50	,496
18	Consulta manuales que tengan relación con su trabajo.	50	,451
19	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.	50	,472
20	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.	50	,371
	SUMA		7,789
	N válido (por lista)	50	

TESISTA:

Br. Elma María Gonzales Garcia



Firma de un experto

NOMBRE: ELSITA DEL CARMEN DONAYRE GOMEZ

GRADO: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

DNI N°: 21142400

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INCLUSIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DE ACUERDO	REGULAR DE ACUERDO	DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INCLUSIÓN LABORAL	PERCEPCIÓN INDIVIDUAL	Es subjetivo.	Los lineamientos de inclusión laboral en su institución son subjetivos				X		X		X		X		
		Es de condición selectiva.	Existe selectividad en los lineamientos de inclusión laboral				X		X		X		X		
		Se forma con estímulos.	Existen políticas de reconocimiento y estímulo para los trabajadores incluidos				X		X		X		X		
		Organiza e interpreta.	Existen políticas de organización e interpretación para el personal incluido.				X		X		X		X		
		Aprende, desarrolla y evoluciona como individuo.	. La entidad garantiza el aprendizaje del personal incluido.				X		X		X		X		

			La entidad garantiza el desarrollo del personal incluido																	
			La entidad garantiza la evolución del personal incluido.																	
PERCEPCIÓN COLECTIVA	Emite funciones.		La entidad comunica las funciones a los trabajadores sin criterios de exclusión alguna.																	
	Evidencia funciones.		Existe confianza del cumplimiento cabal de funciones en empleados incluidos																	
	Expresa y determina formas compartidas.		Contribuye con ideas para el trabajo en equipo.																	
	Tiende a la participación. Revela ideas.		Promueve la participación conjunta sin excluir al personal incluido																	
	Construye comunicaciones		Informa constantemente a todos los trabajadores, sin exclusión, acerca de las ideas nuevas respecto de la labor.																	
			Fomenta un ambiente de comunicación adecuada sin exclusión alguna																	
	Es competente.		La entidad garantiza el logro de competencias del personal incluido																	
Desarrolla y aptitudes procesos.		La entidad promueve el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión																		

PERCEPCIÓN COMPETENCIAL	Eleva el ambiente favorable.	La entidad promueve el desarrollo de procesos en la misma medida para todo el personal sin exclusión				X		X		X		X		
	Mejora la calidad de emisión de servicios.	La entidad favorece un ambiente ideal que beneficie el desempeño de todos los empleados sin exclusión				X		X		X		X		
	Mejora la organización.	La entidad garantiza que el todo el personal sin exclusión brinde un servicio de calidad				X		X		X		X		
	Mejora la presentación.	Contribuye con la consolidación con el aparato organizacional de la institución				X		X		X		X		
		Contribuye con la afirmación positiva de la imagen institucional				X		X		X		X		



NOMBRE: LIZ SOBEIDA SALERROSAS NAVARRO

GRADO: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI N°: 00113040

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA TESIS:** Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Inclusión Laboral "Ficha de campo" y Encuesta
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Inclusión Laboral "Ficha de campo" y Encuesta
- **DIRIGIDO A:** "Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ^{MG.} SALIRROSAS NAVARRO LEZ SOBEIDA
- **CARGO:** ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I DEL ÁREA DE REMUNERACIONES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



NOMBRE : LEZ SOBEIDA SALIRROSAS NAVARRO
GRADO : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI N° : 0043040

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

PRODUCTIVIDAD

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRDUCTIVIDAD	EFICIENCIA	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.				X		X		X		X		
		Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				X		X		X		X		
		Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión				X		X		X		X		
		Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad				X		X		X		X		
		Contribuye con el logro de objetivos laborales	Contribuye con el logro de objetivos laborales				X		X		X		X		

EFFECTIVIDAD	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.				X		X		X		X		
	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.				X		X		X		X		
	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.				X		X		X		X		
	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.				X		X		X		X		
	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad				X		X		X		X		
	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.				X		X		X		X		
	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				X		X		X		X		
	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad				X		X		X		X		
	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.				X		X		X		X		

EFICACIA	Hace un buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	Hace un buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.				X		X		X		X		
	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.				X		X		X		X		
	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa				X		X		X		X		
	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				X		X		X		X		
	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.				X		X		X		X		
	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.				X		X		X		X		



NOMBRE : LIZ SOBEIDA SALIRROSAS NAVARRO

GRADO : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

DNI N° : 00113040

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA TESIS:** Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Productividad "Ficha de campo" y Encuesta
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Productividad "Ficha de campo" y Encuesta
- **DIRIGIDO A:** "Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MG. SALIRROSAS NAVARRO LIZ SOBEIDA
- **CARGO:** ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I DEL AREA DE REMUNERACIONES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



NOMBRE : LIZ SO BEIDA SALIRROSAS NAVARRO
GRADO : MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI N° : 0011 3040

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INCLUSIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DE ACUERDO	REGULAR DE ACUERDO	DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INCLUSIÓN LABORAL	PERCEPCIÓN INDIVIDUAL	Es subjetivo.	Los lineamientos de inclusión laboral en su institución son subjetivos				X		X		X		X		
		Es de condición selectiva.	Existe selectividad en los lineamientos de inclusión laboral				X		X		X		X		
		Se forma con estímulos.	Existen políticas de reconocimiento y estímulo para los trabajadores incluidos				X		X		X		X		
		Organiza e interpreta.	Existen políticas de organización e interpretación para el personal incluido.				X		X		X		X		
		Aprende, desarrolla y evoluciona como individuo.	. La entidad garantiza el aprendizaje del personal incluido.				X		X		X		X		

PERCEPCIÓN COLECTIVA		La entidad garantiza el desarrollo del personal incluido				X	X	X	X				
		La entidad garantiza la evolución del personal incluido.				X	X	X	X				
	Emite funciones.	La entidad comunica las funciones a los trabajadores sin criterios de exclusión alguna.				X	X	X	X				
	Evidencia * funciones.	Existe confianza del cumplimiento cabal de funciones en empleados incluidos				X	X	X	X				
	Expresa y determina formas compartidas.	Contribuye con ideas para el trabajo en equipo.				X	X	X	X				
	Tiende a la participación. Revela ideas.	Promueve la participación conjunta sin excluir al personal incluido				X	X	X	X				
	Construye comunicaciones	Informa constantemente a todos los trabajadores, sin exclusión, acerca de las ideas nuevas respecto de la labor.				X	X	X	X				
		Fomenta un ambiente de comunicación adecuada sin exclusión alguna				X	X	X	X				
	Es competente.	La entidad garantiza el logro de competencias del personal incluido				X	X	X	X				
	Desarrolla y aptitudes procesos.	La entidad promueve el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión				X	X	X	X				

PERCEPCIÓN COMPETENCIAL	Eleva el ambiente favorable.	La entidad promueve el desarrollo de procesos en la misma medida para todo el personal sin exclusión																		
	Mejora la calidad de emisión de servicios.	La entidad favorece un ambiente ideal que beneficie el desempeño de todos los empleados sin exclusión																		
	Mejora la organización.	La entidad garantiza que el todo el personal sin exclusión brinde un servicio de calidad																		
	Mejora la presentación.	Contribuye con la consolidación con el aparato organizacional de la institución																		
		Contribuye con la afirmación positiva de la imagen institucional																		



NOMBRE: LITA YRENE BONILLA VILLACORTA

GRADO: DOCTORA EN EDUCACIÓN

DNI N°: 21146789

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA TESIS:** Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Inclusión Laboral "Ficha de campo" y Encuesta
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Inclusión Laboral "Ficha de campo" y Encuesta
- **DIRIGIDO A:** "Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** BONILLA VILLACORTA LITA YRENE
- **CARGO:** ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE CENTRO EDUCATIVO TÉCNICO PRODUCTIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



NOMBRE : LITA YRENE BONILLA VILLACORTA
GRADO : DOCTORA EN EDUCACIÓN
DNI N° : 21146789

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

PRODUCTIVIDAD

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRDUCTIVIDAD	EFICIENCIA	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.				X		X		X		X		
		Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				X		X		X		X		
		Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión				X		X		X		X		
		Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad				X		X		X		X		
		Contribuye con el logro de objetivos laborales	Contribuye con el logro de objetivos laborales				X		X		X		X		

EFFECTIVIDAD	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.				X		X		X		X		
	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.				X		X		X		X		
	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.				X		X		X		X		
	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.				X		X		X		X		
	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad				X		X		X		X		
	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.				X		X		X		X		
	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				X		X		X		X		
	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad				X		X		X		X		
	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.				X		X		X		X		

EFICACIA	Hace un buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	Hace un buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.				X		X		X		X		
	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.				X		X		X		X		
	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa				X		X		X		X		
	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				X		X		X		X		
	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.				X		X		X		X		
	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.				X		X		X		X		



NOMBRE : LITA YRENE BONILLA VILLACORTA
 GRADO : DOCTORA EN EDUCACIÓN
 DNI N° : 21146789

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA TESIS:** Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Productividad "Ficha de campo" y Encuesta
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Productividad "Ficha de campo" y Encuesta
- **DIRIGIDO A:** "Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** BONILLA VILLACORTA LITA YRENE
- **CARGO:** ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN DE CENTRO EDUCATIVO TECNICO PRODUCTIVO DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1



NOMBRE : LITA YRENE BONILLA VILLACORTA
GRADO : DOCTORA EN EDUCACIÓN
DNI N° : 21146789

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INCLUSIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				DE ACUERDO	REGULAR DE ACUERDO	DESACUERDO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
INCLUSIÓN LABORAL	PERCEPCIÓN INDIVIDUAL	Es subjetivo.	Los lineamientos de inclusión laboral en su institución son subjetivos				X		X		X		X		
		Es de condición selectiva.	Existe selectividad en los lineamientos de inclusión laboral				X		X		X		X		
		Se forma con estímulos.	Existen políticas de reconocimiento y estímulo para los trabajadores incluidos				X		X		X		X		
		Organiza e interpreta.	Existen políticas de organización e interpretación para el personal incluido.				X		X		X		X		
		Aprende, desarrolla y evoluciona como individuo.	La entidad garantiza el aprendizaje del personal incluido.				X		X		X		X		

PERCEPCIÓN COLECTIVA		La entidad garantiza el desarrollo del personal incluido				X		X		X		X		
		La entidad garantiza la evolución del personal incluido.				X		X		X		X		
		Emite funciones.	La entidad comunica las funciones a los trabajadores sin criterios de exclusión alguna.				X		X		X		X	
		Evidencia funciones.	Existe confianza del cumplimiento cabal de funciones en empleados incluidos				X		X		X		X	
		Expresa y determina formas compartidas.	Contribuye con ideas para el trabajo en equipo.				X		X		X		X	
		Tiende a la participación. Revela ideas.	Promueve la participación conjunta sin excluir al personal incluido				X		X		X		X	
		Construye comunicaciones	Informa constantemente a todos los trabajadores, sin exclusión, acerca de las ideas nuevas respecto de la labor.				X		X		X		X	
			Fomenta un ambiente de comunicación adecuada sin exclusión alguna				X		X		X		X	
		Es competente.	La entidad garantiza el logro de competencias del personal incluido				X		X		X		X	
		Desarrolla y aptitudes procesos.	La entidad promueve el desarrollo de aptitudes en la misma medida para todo el personal sin exclusión				X		X		X		X	

PERCEPCIÓN COMPETENCIAL	Eleva el ambiente favorable.	La entidad promueve el desarrollo de procesos en la misma medida para todo el personal sin exclusión				X	X	X	X		
	Mejora la calidad de emisión de servicios.	La entidad favorece un ambiente ideal que beneficie el desempeño de todos los empleados sin exclusión				X	X	X	X		
	Mejora la organización.	La entidad garantiza que el todo el personal sin exclusión brinde un servicio de calidad				X	X	X	X		
	Mejora la presentación.	Contribuye con la consolidación con el aparato organizacional de la institución				X	X	X	X		
		Contribuye con la afirmación positiva de la imagen institucional				X	X	X	X		

Donayre

NOMBRE: ELSITA DEL CARMEN DONAYRE GOMEZ
 GRADO: MA GISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 DNI N°: 21142400

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA TESIS:** Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Inclusión Laboral "Ficha de campo" y Encuesta
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Inclusión Laboral "Ficha de campo" y Encuesta
- **DIRIGIDO A:** "Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DONAYRE GOMEZ ELSITA DEL CARMEN
- **CARGO:** ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA - DESARROLLO SOCIAL DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1

ELSITA DEL CARMEN DONAYRE GOMEZ
NOMBRE : ELSITA DEL CARMEN DONAYRE GOMEZ
GRADO : MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DNI N° : 21142400

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

PRODUCTIVIDAD

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
PRDUCTIVIDAD	EFICIENCIA	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.				X		X		X		X		
		Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				X		X		X		X		
		Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión				X		X		X		X		
		Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la entidad				X		X		X		X		
		Contribuye con el logro de objetivos laborales	Contribuye con el logro de objetivos laborales				X		X		X		X		

EFFECTIVIDAD	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					X		X		X		X		
	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.					X		X		X		X		
	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.	Participa con entusiasmo en capacitaciones de trabajo.					X		X		X		X		
	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.	Participa con entusiasmo en reuniones de trabajo.					X		X		X		X		
	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad					X		X		X		X		
	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.	Mantiene buenas relaciones con sus compañeros.					X		X		X		X		
	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.	Mantiene el control físico sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					X		X		X		X		
	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad	Mantiene el control administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad					X		X		X		X		
Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.					X		X		X		X			

EFICACIA	Hace un buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.	Hace un buen uso del equipo e instrumentos de trabajo.				X		X		X		X		
	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.	Hace un buen uso de los instrumentos de trabajo.				X		X		X		X		
	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa				X		X		X		X		
	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				X		X		X		X		
	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.	Investiga acerca de temas que tengan relación con su trabajo.				X		X		X		X		
	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.	Los resultados de su trabajo evidencian calidad.				X		X		X		X		

Elisa

NOMBRE : ELSITA DEL CARMEN DONAYRE GOMEZ
 GRADO : MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 DNI N° : 21142400

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **TÍTULO DE LA TESIS:** Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2018.
- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Productividad "Ficha de campo" y Encuesta
- **OBJETIVO:** Validar el instrumento Productividad "Ficha de campo" y Encuesta
- **DIRIGIDO A:** "Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali- 2018".
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DONAYRE GOMEZ ELSITA DEL CARMEN
- **CARGO:** ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA - DESARROLLO SOCIAL DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
- **EVALUADOR:** VALORACIÓN.

Pertinente	Medianamente Pertinente	No Pertinente
3	2	1

NOMBRE : ELSITA DEL CARMEN DONAYRE GOMEZ
GRADO : MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DNI N° : 21142400

Anexo N°04. Base de datos

INCLUSION LABORAL																												
V1-INCLUSION LABORAL																												
N°	PERCEPCION INDIVIDUAL							NIVEL	TOTAL	PERCEPCION COLECTIVA						NIVEL	TOTAL	PERCEPCION COMPETENCIAL							NIVEL	total	TOTAL	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7			P1	P2	P3	P4	P5	P6			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7			NIVEL	total
1	2	2	1	1	2	1	1	1	10	2	1	3	2	1	1	1	10	1	1	1	1	2	2	2	1	10	1	30
2	3	3	1	1	1	1	1	1	11	1	1	2	1	1	2	1	8	2	2	3	3	3	3	3	2	19	1	38
3	3	2	3	2	2	2	2	2	16	2	2	3	2	2	3	2	14	2	2	2	3	3	2	3	2	17	2	47
4	2	2	1	1	2	1	1	1	10	2	1	3	2	1	1	1	10	1	1	1	1	2	2	2	1	10	1	30
5	1	2	2	2	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	55
6	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	60
7	3	2	2	2	1	1	1	1	12	2	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	2	3	3	3	2	18	2	44
8	2	2	2	3	3	3	3	2	18	3	2	2	3	2	3	2	15	2	3	3	3	3	3	3	2	20	2	53
9	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	52
10	1	1	1	1	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	14	1	36
11	2	3	3	2	3	2	2	2	17	2	2	1	1	2	1	1	9	1	2	1	2	3	3	2	2	14	2	40
12	3	1	2	2	1	1	1	1	11	3	2	3	2	3	2	2	15	1	2	2	2	2	3	2	2	14	2	40
13	2	2	3	2	3	3	2	2	17	2	1	1	2	3	2	1	11	2	3	2	2	3	2	2	2	16	2	44
14	3	1	1	1	1	1	1	1	9	3	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	1	3	3	2	18	2	45
15	1	2	3	1	2	2	2	1	13	2	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	40
16	2	3	2	2	1	2	1	1	13	2	3	3	3	3	3	2	17	1	1	1	1	2	3	3	1	12	2	42
17	2	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	13	2	2	2	1	2	2	2	1	13	2	40
18	1	3	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	3	2	20	2	57
19	1	3	3	3	3	3	3	2	19	3	3	2	3	2	3	2	16	3	2	3	3	3	2	3	2	19	2	54
20	2	2	1	2	2	2	2	1	13	3	3	3	3	3	2	2	17	1	2	2	1	2	2	2	1	12	2	42

21	2	3	3	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	3	3	2	15	2	2	2	3	2	2	2	2	15	2	46
22	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	44
23	2	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	58
24	2	1	3	3	3	3	3	2	18	2	2	3	3	2	2	2	14	2	1	3	1	1	1	2	1	11	2	43
25	2	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	3	2	19	2	57
26	3	3	2	2	3	2	2	2	17	1	2	3	3	2	1	2	12	3	3	3	2	3	2	3	2	19	2	48
27	1	1	2	1	1	3	1	1	10	3	3	3	2	2	3	2	16	1	1	3	2	3	2	3	2	15	2	41
28	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	60
29	2	2	3	2	3	3	3	2	18	3	3	3	3	2	2	2	16	3	3	3	2	3	2	2	2	18	2	52
30	2	2	3	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	2	3	2	17	2	3	3	2	3	3	3	2	19	2	55
31	2	2	2	2	2	2	1	1	13	2	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	3	2	3	2	16	2	45
32	2	1	1	1	2	1	1	1	9	1	2	3	3	2	3	2	14	1	2	3	2	3	3	3	2	17	2	40
33	2	3	3	2	2	3	2	2	17	3	3	3	3	2	3	2	17	2	3	2	3	3	3	3	2	19	2	53
34	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	60
35	2	3	2	3	3	3	3	2	19	3	3	2	2	2	3	2	15	2	2	3	2	3	2	2	2	16	2	50
36	1	2	3	2	3	3	2	2	16	3	2	3	3	3	3	2	17	3	3	3	2	3	3	3	2	20	2	53
37	3	3	2	2	3	3	3	2	19	1	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	44
38	1	1	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	2	20	2	52
39	2	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	2	3	3	3	2	20	2	56
40	2	2	3	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	2	3	2	14	2	42
41	2	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	44
42	2	2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	3	3	2	16	2	52
43	2	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	1	38
44	2	1	2	1	1	1	2	1	10	1	2	1	2	1	2	1	9	1	2	2	1	1	2	2	1	11	1	30
45	2	3	3	3	2	3	3	2	19	3	3	2	3	3	3	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	50
46	3	2	2	2	2	2	1	2	14	3	2	2	2	3	2	2	14	2	1	1	1	2	2	1	1	10	1	38
47	2	2	3	2	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	3	2	18	2	54

48	2	2	3	3	3	3	3	2	19	2	3	2	3	3	2	2	15	3	2	2	2	2	3	3	2	17	2	51	
49	3	2	2	3	2	1	1	2	14	2	2	2	2	1	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	1	38
50	3	2	3	1	2	3	3	2	17	3	3	3	3	2	2	2	16	3	3	2	2	2	3	3	2	18	2	51	

V2- PRODUCTIVIDAD																													
EFICIENCIA						EFECTIVIDAD											EFICACIA											TOTAL	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	NIVEL	total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	NIVEL	total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	NIVEL	total	NIVEL	V2	
1	3	2	2	2	2	1	11	2	2	1	1	2	1	1	1	1	11	2	3	1	1	2	2	3	2	14	1	36	
2	2	2	2	2	2	1	10	2	2	2	1	2	1	1	2	1	13	2	2	2	2	2	2	2	2	14	1	37	
3	2	3	2	2	3	2	12	2	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	3	2	2	1	1	2	1	13	2	44	
4	3	2	2	2	1	1	10	2	2	1	3	2	1	1	1	1	13	2	3	3	1	2	2	1	2	14	1	37	
5	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	2	3	3	3	2	23	3	3	3	1	1	1	1	1	13	2	51	
6	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	60	
7	3	2	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	59	
8	3	3	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	2	2	3	2	19	3	3	3	3	3	2	2	2	19	2	50	
9	3	3	3	3	3	2	15	2	2	3	3	3	3	2	2	2	20	2	3	2	2	2	2	2	2	15	2	50	
10	3	2	2	2	2	1	11	1	1	2	2	1	3	3	3	2	16	2	2	2	2	1	1	2	1	12	1	39	
11	3	2	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	3	2	2	2	20	3	3	3	3	3	2	3	2	20	2	53	
12	3	3	3	2	3	2	14	3	3	2	2	3	3	3	2	2	21	3	2	3	3	2	3	3	2	19	2	54	
13	3	2	3	3	3	2	14	2	3	3	3	2	3	3	3	2	22	2	2	2	3	2	2	3	2	16	2	52	
14	3	1	3	3	2	2	12	2	3	1	1	3	1	3	3	2	17	3	2	3	3	3	3	2	2	19	2	48	
15	3	3	3	3	3	2	15	3	3	2	2	2	3	2	2	2	19	3	3	3	3	3	2	2	2	19	2	53	
16	3	2	3	3	3	2	14	2	3	2	3	2	3	3	2	2	20	3	3	3	2	2	2	3	2	18	2	52	
17	3	2	2	2	3	2	12	2	3	2	2	2	3	3	3	2	20	3	3	3	2	2	2	2	2	17	2	49	
18	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	2	3	3	2	19	2	58	
19	3	3	3	3	3	2	15	2	2	3	3	1	3	3	3	2	20	2	3	3	2	2	2	2	2	16	2	51	
20	2	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	40	
21	2	2	2	2	2	1	10	2	1	2	2	2	2	2	2	1	15	1	2	2	2	1	1	2	1	11	1	36	
22	3	2	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	59	
23	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	2	3	2	19	2	58	
24	2	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	2	2	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	3	2	15	2	47	

25	3	2	2	3	3	2	13	3	2	2	3	1	3	2	3	2	19	2	3	2	3	2	3	2	2	17	2	49
26	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	2	2	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	2	3	2	20	2	57
27	3	3	2	3	3	2	14	3	2	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	2	2	3	2	19	2	56
28	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	60
29	3	2	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	58
30	3	2	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	3	3	3	2	22	2	3	3	3	2	3	3	2	19	2	55
31	2	2	3	3	3	2	13	2	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	2	2	3	2	19	2	54
32	3	3	3	3	3	2	15	3	2	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	59
33	3	3	3	3	3	2	15	3	3	2	2	1	3	3	3	2	20	2	3	3	3	2	2	3	2	18	2	53
34	3	3	3	3	2	2	14	3	3	3	2	2	2	3	2	2	20	3	3	3	2	3	3	3	2	20	2	54
35	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	2	20	2	59
36	3	2	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	3	3	2	19	2	57
37	2	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	40
38	3	3	2	3	3	2	14	2	3	3	3	1	3	3	3	2	21	2	3	3	3	3	3	3	2	20	2	55
39	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	60
40	2	3	2	2	3	2	12	3	2	3	3	1	3	3	3	2	21	3	3	3	3	2	2	3	2	19	2	52
41	2	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	40
42	2	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	3	3	3	3	2	22	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	57
43	3	3	3	3	3	2	15	2	2	3	3	2	3	3	2	2	20	3	3	3	2	3	3	3	2	20	2	55
44	3	3	2	3	3	2	14	2	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	3	3	3	2	17	2	49
45	3	3	3	2	3	2	14	3	3	3	2	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	3	2	3	2	20	2	57
46	3	2	1	2	2	1	10	3	2	2	3	1	1	3	3	2	18	2	1	1	3	2	1	1	1	11	1	39
47	3	3	3	3	3	2	15	3	3	2	2	1	2	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	3	1	9	1	39
48	3	1	1	3	3	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	3	3	3	2	2	3	2	18	1	37
49	3	3	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	1	2	3	2	2	17	2	56
50	3	2	2	3	3	2	13	3	3	1	1	1	1	1	1	1	12	2	2	2	1	1	1	3	1	12	1	37

Anexo N°05. Solicitud para aplicar instrumentos

SOLICITO: Autorización para realizar Trabajo
De Investigación.

Sr.
Alfonzo Mauro Guerra Chacón
Director Regional de Educación de Ucayali

Yo, **Elma María Gonzales Garcia** identificada con **DNI N° 21144661**, con domicilio en Av. 9 de octubre N°177. Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Departamento de Ucayali. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo lo siguiente:

Que actualmente me encuentro cursando estudios de Maestría en Gestión Pública en la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo – Filial Pucallpa, solicito a Ud. Permiso para realizar trabajo de investigación mediante la aplicación de dos cuestionarios en su institución sobre **"RELACIÓN ENTRE INCLUSIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL INCLUIDO EN LA PERCEPCIÓN DE TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI, 2018"** para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

POR LO EXPUESTO

Ruego a Ud. acceder a mi solicitud.

Sin otro en particular hago propicia la ocasión para reiterarle a usted las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Pucallpa, 28 de Junio del 2018

Atentamente:



.....
ELMA MARIA GONZALES GARCIA
DNI: 21144661



Anexo N°06. Constancia de aplicación de instrumentos

“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL “

Pucallpa, 30 de julio del 2018

El Director Regional de Educación de Ucayali que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que **Elma María Gonzales Garcia** estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con sede en la ciudad de Pucallpa, ha desarrollado el trabajo de investigación sobre **“Relación entre inclusión laboral y productividad del personal incluido en la percepción de trabajadores de la Dirección Regional de Educación-Ucayali, 2018”** mediante la aplicación de dos cuestionarios, a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ucayali.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente

Atentamente:



Dr. Educ. Alfonso Mauro Guerra Chacón
Director Regional de Educación de Ucayali
DREU

Anexo N°07. Evidencias fotográficas

Trabajadores concentrados en desarrollar los instrumentos (cuestionarios)

