



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO EN EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, LIMA - 2023

Línea de investigación:
Gobernabilidad, derechos humanos e inclusión social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de Políticas
Públicas

Autor

Mendoza Aronés, Vidal

Asesor

Urquiza Maggia, José Antonio

ORCID: 0000-0002-6999-4643

Jurado

Vargas Rubio, Carlos Eleuterio

Pazos Almeyda, Miguel Angel

Bautista Rojas, Renato Josephe

Lima - Perú

2025



PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA POLITICA NACIONAL DE EMPLEO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, LIMA – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
11	issuu.com Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO EN EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, LIMA - 2023

Línea de investigación

Gobernabilidad, Derechos Humanos e Inclusión Social

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de Políticas Públicas

Autor

Mendoza Aronés, Vidal

Asesor

Urquiza Maggia, José Antonio

ORCID: 0000-0002-6999-4643

Jurado

Vargas Rubio, Carlos Eleuterio

Pazos Almeyda, Miguel Angel

Bautista Rojas, Renatto Josephe

Lima – Perú

2025

DEDICATORIA

A mi esposa e hijos.

A mi madre y abuela, donde se encuentren sus
almas deben estar celebrando este pequeño
logro de su hijo.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Universitaria de Posgrado, a
vuestros docentes por su enorme esfuerzo
desplegado en las cátedras.

ÍNDICE

RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema	4
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema general	5
1.3.2. Problemas específicos	5
1.4. Antecedentes	6
1.4.1. Antecedentes internacionales.....	6
1.4.2. Antecedentes nacionales	8
1.5. Justificación	11
1.5.1. Justificación Teórica	11
1.5.2. Justificación Práctica	12
1.5.3. Justificación Metodológica	13
1.5.4. Justificación Social	13
1.6. Limitaciones de la investigación.....	14
1.7. Objetivos de la investigación	14
1.7.1. Objetivo general.....	14
1.7.2. Objetivos específicos	14
1.8 Hipótesis	15
1.8.1. Hipótesis general.....	15
1.8.2. Hipótesis específicas	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Marco conceptual.....	16
2.1.1. Productividad laboral	16
2.1.2. Política Nacional del Empleo.....	24
III. MÉTODO	36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.1.1. Nivel de investigación.....	36

3.1.2. Diseño de investigación	36
3.1.3. Método	36
3.2. Población y muestra.....	37
3.2.1. Población.....	37
3.2.2. Muestra	37
3.3. Operacionalización de variables	39
3.4. Instrumentos.....	40
3.5. Procedimientos.....	40
3.6. Análisis de datos	41
3.7. Consideraciones éticas	41
IV. RESULTADOS	42
5.1. Resultados descriptivos.....	42
5.2. Contrastación de los resultados.....	73
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	76
VI. CONCLUSIONES	80
VII. RECOMENDACIONES	82
VIII. REFERENCIAS.....	83
IX. ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	39
Tabla 2 ¿Considera que recibe capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones? .	42
Tabla 3 ¿Está satisfecho con las oportunidades de formación ofrecidas por la institución? ..	43
Tabla 4 ¿Cree que sus competencias profesionales están alineadas con los requerimientos de su puesto?	44
Tabla 5 ¿Siente que la institución le brinda suficientes oportunidades de crecimiento profesional?	45
Tabla 6 ¿Cree que cuenta con un adecuado acceso a los servicios de seguridad social y salud?	46
Tabla 7 ¿Siente que su contrato laboral es estable y seguro?	47
Tabla 8 ¿Cree que las condiciones de trabajo en su área son justas y equitativas?	48
Tabla 9 ¿Considera que se le brindan los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?	49
Tabla 10 ¿Cree que existen igualdad de oportunidades para todos los empleados en su institución?	50
Tabla 11 ¿Considera que las políticas de la institución promueven la equidad en el trato a todos los empleados?	51
Tabla 12 ¿Está de acuerdo con que las políticas de su institución fomentan la inclusión laboral?	52
Tabla 13 ¿Considera que la institución adopta medidas adecuadas para incluir a personas de diferentes perfiles?	53
Tabla 14 ¿Siente que el ambiente de trabajo es inclusivo y respetuoso?	54
Tabla 15 ¿Considera que su opinión es valorada y respetada en su lugar de trabajo?	55
Tabla 16 ¿Percibe que el desempleo en su sector laboral es alto?	56
Tabla 17 ¿Considera que el mercado laboral ofrece suficientes oportunidades de empleo?	57
Tabla 18 ¿Tiene fácil acceso a información sobre nuevas oportunidades laborales?	58
Tabla 19 ¿Considera que la institución brinda suficiente información sobre oportunidades de desarrollo y empleo?	59
Tabla 20 ¿Está satisfecho con las condiciones laborales actuales en su institución?	60
Tabla 21 ¿Cree que sus condiciones laborales le permiten desempeñar sus funciones de manera óptima?	61
Tabla 22 ¿Siente que su capacitación le permite ser competitivo en el mercado laboral?	62

Tabla 23 ¿Considera que su experiencia y formación son valoradas en su institución?.....	63
Tabla 24 ¿Percibe que su institución invierte lo suficiente en su capacitación y desarrollo profesional?.....	64
Tabla 25 ¿Está de acuerdo con que la institución se preocupa por mejorar las competencias de sus empleados?.....	65
Tabla 26 ¿Cree que la institución fomenta la innovación en productos y servicios?.....	66
Tabla 27 ¿Está de acuerdo con que se promueven ideas innovadoras en su lugar de trabajo? ...	67
Tabla 28 ¿Considera que la institución contribuye a la creación de nuevos empleos en el país?	68
Tabla 29 ¿Siente que su posición laboral es estable a largo plazo?	69
Tabla 30 ¿Considera que tiene seguridad en su empleo actual?	70
Tabla 31 ¿Percibe que existen oportunidades claras de avance profesional dentro de su institución?.....	71
Tabla 32 ¿Cree que la institución le brinda apoyo para alcanzar un mayor desarrollo profesional?.....	72
Tabla 33 Prueba de correlación 1	73
Tabla 34 Prueba de correlación 2	74
Tabla 35 Prueba de correlación 3	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Situación económica de los colaboradores	42
Figura 2. Evaluación del cumplimiento de la remuneración el tiempo.....	43
Figura 3. Manejo de políticas activas	44
Figura 4. Oportunidades de crecimiento	45
Figura 5. Fomento de apertura de áreas ligadas a las TICS	46
Figura 6. Cumplimiento de demanda de funcionarios	47
Figura 7. Incremento de oferta laboral.....	48
Figura 8. Espacios físicos y productividad laboral	49
Figura 9. Horario y condiciones legales	50
Figura 10. Procesos automatizados.....	51
Figura 11. Capacitaciones constantes	52
Figura 12. Capacitaciones constantes	53
Figura 13. Fomento del sentido de pertenencia	54
Figura 14. Fomento de la movilidad del talento	55
Figura 15. Herramientas y tecnologías	56
Figura 16. Área especializada para consejos laborales.....	57
Figura 17. Capacitación de colaboradores en derechos laborales.....	58
Figura 18. Satisfacción de la demanda de sectores productivos.....	59
Figura 19. Satisfacción de la demanda de sectores productivos.....	60
Figura 20. Satisfacción de la demanda de sectores productivos.....	61
Figura 21. Satisfacción de la demanda de sectores productivos.....	62
Figura 22. Satisfacción de la demanda de sectores productivos.....	63
Figura 23. Satisfacción de la demanda de sectores productivos.....	64
Figura 24. Espacios de diálogo sociolaboral.....	65
Figura 25. Metodologías, sistemas y procedimientos para gestión de diálogo.....	66
Figura 26. Empleo acorde a sus conocimientos, intereses o habilidades.....	67
Figura 27. Fomento de la inserción sociolaboral	68
Figura 28. Igualdad en remuneración	69
Figura 29. Acceso a salario mínimo.....	70
Figura 30. Derecho de los trabajadores a participación de utilidades.....	71

RESUMEN

La presente tesis de investigación buscó evaluar la manera en la que la política nacional del empleo ha influido en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En todo este proceso hemos demostrado que para mejorar la productividad se debe crear un Sistema Nacional de Empleo que contribuya a la implementación de la Política Nacional de Competitividad y Productividad. Al respecto, el Objetivo Prioritario de la citada política se refiere a crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno, promoviendo la creación de la Ley del Sistema del Servicio Nacional del Empleo, que activaría la Red del Servicio Nacional del Empleo, a través del fortalecimiento del rol rector del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como articulador de las políticas de empleo.

Palabras Clave: Productividad Laboral, Política Nacional de Empleo, Política Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ABSTRACT

The present research thesis sought to evaluate the way in which the national employment policy has influenced labor productivity in the Ministry of Labor and Employment Promotion. Throughout this process, we have shown that in order to improve productivity, a National Employment System must be created, that contributes to the implementation of the National Competitiveness and Productivity Policy. In this regard, the Priority Objective of the aforementioned policy refers to creating the conditions for a dynamic and competitive labor market for the generation of decent employment, promoting the creation of the Law of the National Employment Service System, which would activate the National Employment Service Network, through the strengthening of the guiding role of the Ministry of Labor and Employment Promotion as the articulator of employment policies.

Keywords: Labor Productivity, National Employment Policy, National Employment Policy, Ministry of Labor and Employment Promotion.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto de creciente competitividad global y acelerado avance tecnológico, los países enfrentan el reto de adaptar sus políticas de empleo a las nuevas demandas del mercado laboral. En el caso de Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) juega un papel clave en la formulación y ejecución de políticas nacionales que buscan promover el acceso al trabajo digno, mejorar la calidad de empleo y, consecuentemente, elevar la productividad laboral. Esta investigación se centra en analizar cómo las políticas nacionales de empleo establecidas por el Ministerio de Trabajo en Lima durante el año 2023 han impactado en los niveles de productividad laboral, con especial énfasis en las estrategias implementadas para promover el empleo formal y mejorar las competencias laborales de los trabajadores.

La productividad laboral es un factor crucial para el desarrollo económico de cualquier nación, ya que una fuerza laboral eficiente y bien formada contribuye significativamente a mejorar la competitividad de las empresas y el bienestar social en general. Sin embargo, en Perú, la baja productividad laboral sigue siendo uno de los mayores desafíos, especialmente en sectores vulnerables y en empleos informales, que representan una parte significativa de la economía. Por ello, el MTPE ha priorizado políticas orientadas a la capacitación, la formalización del empleo y la mejora de las condiciones laborales, con el objetivo de fomentar un entorno laboral que permita a los trabajadores desarrollar su máximo potencial.

El marco normativo de las políticas de empleo en el Perú se basa en principios de inclusión y sostenibilidad, impulsando no solo la generación de empleos, sino también la promoción de empleos de calidad y sostenibles a largo plazo. Para el año 2024, el Ministerio de Trabajo ha implementado una serie de programas y reformas enfocados en reducir la brecha de habilidades, promover la inserción laboral en sectores estratégicos y apoyar a las empresas en la adopción de buenas prácticas laborales. Este enfoque integral busca atender las diversas

dimensiones de la productividad laboral, desde la capacitación y el desarrollo profesional hasta la adecuación de las condiciones laborales a estándares internacionales.

Este estudio examina específicamente cómo la política nacional de empleo del año 2023 influye en la productividad laboral de los empleados en el sector formal, especialmente en el Ministerio de Trabajo en Lima. Se analizaron variables como el acceso a programas de capacitación, las iniciativas de formalización del empleo y la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo. A través de un enfoque cuantitativo, se buscó identificar los efectos de estas políticas en los niveles de productividad, proporcionando un marco que permita comprender la relación entre políticas de empleo y desempeño laboral en el ámbito público.

La importancia de esta investigación radica en su contribución para entender cómo las políticas de empleo pueden actuar como un catalizador para el incremento de la productividad laboral en el sector público. Los hallazgos permitirán valorar la efectividad de las estrategias empleadas por el Ministerio de Trabajo y podrían servir como una base para futuras políticas públicas orientadas a la mejora de la productividad en otros sectores. Así, los resultados de este estudio no solo beneficiarán a los gestores de políticas públicas, sino también a los trabajadores y empleadores, proporcionando un entendimiento más profundo sobre el rol de la política laboral en la construcción de un mercado laboral más competitivo y equitativo en el Perú.

1.1. Planteamiento del problema

La Política Nacional de Empleo Decente (PED) fue aprobada en junio de 2021 mediante el Decreto Supremo N° 013-2021-TR (2021), con el objetivo de reducir el déficit de empleo decente en Perú. Esta política buscó mejorar las condiciones de trabajo de quienes carecen de contrato legal, salario justo, acceso a protección social y jornadas adecuadas, promoviendo la igualdad de condiciones y la eliminación de discriminación en el acceso al empleo. Para 2030,

la PED proyectó que uno de cada cinco peruanos de la PEA ocupada debería contar con un empleo formal y que la informalidad se redujera al 60%.

El contexto de implementación de la PED en 2021 estuvo marcado por la pandemia y un entorno económico y político desafiante. Durante el primer semestre de 2021, la economía peruana creció un 20.9% comparado con los peores meses de la crisis sanitaria en 2020, mientras que en el segundo semestre el crecimiento fue del 7.1%, influido por la incertidumbre política que afectó la inversión privada (Banco Central de Reserva del Perú, 2022) . A nivel anual, la economía creció un 13.3%, impulsada por el aumento en exportaciones en un 17.1% y el crecimiento en sectores como construcción (35.5%), manufactura (17.7%), y servicios de alojamiento y transporte (43.3% y 17.9%, respectivamente).

En términos laborales, la PEA ocupada en 2021 alcanzó 17.12 millones de trabajadores, casi al mismo nivel de 2019, con una tasa de desempleo de 5.7%, reducida en un 32% respecto a 2020, pero aún superior al 3.9% de 2019. El empleo en el sector formal privado creció un 6.5% respecto a 2020, recuperando 214 mil puestos, aunque aún hubo un déficit de 105 mil puestos en comparación con 2019. Además, el incremento en la población con educación favoreció la adecuación laboral, y se observó una leve mejora en la tasa de adecuación ocupacional para trabajadores con estudios superiores (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2022).

En su implementación, la PED también incluyó acciones para promover la igualdad de género en el empleo, como la creación del Grupo de Trabajo Wiñay Warmi, destinado a facilitar el acceso laboral para mujeres afectadas por la pandemia. Sin embargo, la política no proporcionó información anual de logros específicos para sus indicadores clave, lo cual dificultó la evaluación de su cumplimiento. El MTPE inició un proceso de actualización para mejorar la claridad de

metas anuales y bases de referencia, y coordinar con los sectores involucrados para asegurar el monitoreo efectivo de la PED.

1.2. Descripción del problema

El empleo es un pilar fundamental tanto para el bienestar individual como para el desarrollo socioeconómico de un país. Las condiciones laborales desfavorables, que incluyen alta informalidad y falta de seguridad laboral, suelen reflejar un bajo nivel de desarrollo en sectores económicos, sociales e institucionales. Esto se traduce en que una gran parte de la población ocupada trabaja sin acceso a derechos básicos, lo cual los coloca en situaciones de mayor vulnerabilidad ante eventualidades negativas, como enfermedades, recesiones económicas o bajo crecimiento (Encuesta Nacional de Hogares [ENAH], 2019). Así, la creación y promoción de empleos con salarios justos, estabilidad, y acceso a derechos esenciales resulta crucial para mejorar el panorama laboral y de protección social en el Perú.

La situación en el Perú es preocupante en cuanto a estas condiciones laborales. Según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2019, alrededor del 70% de las y los trabajadores no tiene un contrato laboral, y únicamente el 28,2% cuenta con uno a plazo indefinido. Asimismo, solo el 47,9% de los trabajadores percibe al menos el salario mínimo. En términos de protección social, el 68,1% carece de seguro de salud financiado por el empleador, y únicamente el 35,9% contribuye a un fondo de pensiones. Además, los niveles de afiliación sindical en el sector formal privado son bajos, alcanzando apenas el 5,1% en 2020, mientras que en el sector público la afiliación llega al 16,5% (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021).

En este contexto, la Política de Empleo Decente (PED) ha identificado una serie de causas subyacentes que agravan el problema. Entre ellas se encuentran el bajo nivel de capital humano, que limita las competencias laborales; una débil articulación entre la oferta y demanda de

empleo; la generación predominante de empleos en empresas de baja productividad; el acceso restringido a seguridad social y beneficios laborales; la discriminación en el mercado laboral; y un entorno social e institucional desfavorable (Decreto Supremo N° 013-2021-TR, 2021).

La PED proyecta una situación deseada para el año 2030 en la que uno de cada cinco trabajadores peruanos pueda contar con un empleo digno. Esto implica la existencia de un contrato laboral, un salario justo, seguro de salud, afiliación a un sistema de pensiones y una jornada laboral razonable. Además, la informalidad laboral debería reducirse al 60% de la población económicamente activa (PEA), y la tasa de desempleo se espera que permanezca en un 5%.

La población a la que se dirige esta política nacional incluye a quienes, estando en edad de trabajar, no tienen empleo y están en busca de uno, o desean trabajar, pero se han desalentado. También abarca a aquellos empleados cuyos trabajos no cumplen con los estándares de un empleo digno, conocidos como la fuerza laboral potencial según la definición de la PED (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2021).

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la política nacional de empleo influye en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?

1.3.2. Problemas específicos

¿De qué manera la política nacional de empleo influye en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?

¿De qué manera la política nacional de empleo influye en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?

¿De qué manera la política nacional de empleo influye en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes internacionales

Gómez (2021) en su investigación titulada *“El coaching y su efecto en la productividad laboral en un centro de autoaprendizaje”* de la Universidad Autónoma de Querétaro – México; para la obtención del grado académico de Magister en Administración con Especialidad en Alta Dirección; resumen: existe una relación positiva y estadísticamente significativa de .83 entre la variable coaching y productividad laboral en base al coeficiente de correlación de Pearson; objetivo: identificar el impacto del coaching en la productividad laboral; conclusión: en el centro de autoaprendizaje si se apoya a los colaboradores a potenciar sus capacidades y a la vez tomar conciencia del coaching que es un recurso con el que cuentan y que repercute en la productividad. Se siguió un diseño no experimental, el tipo de estudio fue de campo, descriptivo, transversal y correlacional. El instrumento empleado fue el cuestionario, población entre 18 colaboradores.

Guayasamin (2021) en su investigación titulada *“El teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda”* de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador; para la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano; resumen: el personal, en su mayoría, han laborado en modalidad de teletrabajo, teniendo una aceptación favorable, sin embargo, un factor que se resalta son las Tics, es un elemento importante para trabajar desde casa, mismo que fue de gran ayuda en la época de pandemia, a su vez también influye considerablemente en la productividad de los empleados de la Cooperativa Oscus; objetivo: determinar la incidencia del teletrabajo en la productividad laboral, en este proceso infieren varios factores derivados de la variable dependiente e independiente los cuales son importantes considerar para una correcta y eficiente aplicación del

teletrabajo en la empresa; conclusión: el teletrabajo está relacionado directamente con la productividad laboral, factores como: las Tics, flexibilidad laboral, clima organizacional, gestión del tiempo, entre otros aspectos influyen directamente en ambas variables. Se siguió un enfoque cuantitativo con metodología de tipo básica. El instrumento empleado fue el cuestionario, población entre 244 trabajadores.

Castro (2019) en su investigación titulada “*Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil*”, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador; para la obtención del grado académico de Magister en Administración de Empresas; resumen: se propuso implementar un departamento que levante procesos, investigue los orígenes de los conflictos entre colaboradores y actualicen políticas más apegadas a la realidad laboral de cada puesto de trabajo; objetivo: analizar el clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil a fin de proponer una alternativa que le permita a la organización mejorar la eficiencia y eficacia en las actividades que desarrollan sus empleados; conclusión: los factores del clima laboral que influyen sobre el rendimiento de los empleados son: colaboración y buen trato, motivación laboral, iniciativa participativa, desarrollo profesional, apoyo al intraemprendimiento. Se siguió un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo propositivo. El instrumento empleado fue el cuestionario, población aplicada a 210 trabajadores.

Ruíz y Narváez (2019) en su investigación titulada “*Productividad laboral en actividades de mantenimiento mecánico del Departamento de Mantenimiento de la Refinería de Barrancabermeja*”, de la Universidad Santo Tomás – Colombia; para la obtención del grado académico de Magister en Administración de Empresas; resumen: la productividad laboral obtenida para el departamento de mantenimiento de la refinería Barrancabermeja es de un 32%,

posicionándolo en un rango bajo-medio según la tabla de referencia del OCE (Overall Craft Effectiveness); objetivo: medir y evaluar la productividad laboral en las principales actividades de mantenimiento mecánico de la refinería Barrancabermeja; conclusión: es necesario contar con una forma sistemática y consistente de medir, evaluar, mejorar y monitorear la productividad laboral para que optimice sus costos y sea competitiva en el ámbito internacional. Se siguió un enfoque cuantitativo de tipo aplicado. El instrumento fue la ficha de observación en la que se registraron, Población: las principales actividades del plan mantenimiento de 2018 para la refinería de Barrancabermeja.

Baque (2018) en su investigación titulada *“Plan Motivacional para incrementar la Productividad Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena”*, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad – Ecuador; para la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano; resumen: se evaluó el desempeño laboral, toda vez que se hayan ejecutado las estrategias motivacionales. Estos factores son determinantes clave para optimizar el correcto y eficiente funcionamiento de la institución; objetivo: diseñar un Plan Motivacional que incremente la Productividad Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena, en el año 2018; conclusión: se describió la situación real, respecto a las necesidades y expectativas del personal, identificando causas y factores motivacionales que influyen en la productividad laboral. Se siguió un enfoque cuantitativo – cualitativo porque se recogieron y analizaron datos sobre las variables, a través de una encuesta con un cuestionario como instrumentos con preguntas cerradas y entrevista entre una población de 155 funcionarios.

1.4.2. Antecedentes nacionales

García (2022) en su investigación titulada *“El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón,*

Piura 2020” de la Universidad Cesar Vallejo; para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública; resumen: existe una percepción por parte de los trabajadores favorable respecto al teletrabajo (42.0%), mientras que el 36.0% refieren ser desfavorable y el 22.0% refiere ser poco favorable y una productividad laboral alta (76.9%) y media (50.0%); objetivo: determinar la relación que existe entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón- Piura; conclusión: existe una correlación directa y significativa entre el Teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Morropón Piura, con un valor de $\rho = 0,860$. Se siguió una metodología de tipo básica, por su parte el diseño desarrollado fue no experimental, correlacional transversal, con un enfoque cuantitativo. El instrumento empleado fue el cuestionario, población entre 50 trabajadores.

Quiroz (2022) en su investigación titulada “*Análisis de la Productividad Laboral en los sectores base de los Gobiernos Regionales, 2007-2020*” de la Universidad Cesar Vallejo; para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública; resumen: los indicadores como la tasa del PBI anual positiva y el disminuir la pobreza monetaria no es suficiente, además, se contempla que el 75% de la mano de obra del Perú se emplea en el mercado informal con salarios menores al Mínimo Vital 2021 de 930 soles; objetivo: analizar la Productividad Laboral en los sectores base, deduciendo el efecto reasignación sectorial de los Gobiernos Regionales para el periodo 2007-2020; conclusión: el crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) y disminución de la pobreza monetaria no han venido acompañado de cambios en la estructura productiva porque se sigue teniendo en la mayor parte de regiones como sector base a la Agricultura, Pesca y Minería, actividades netamente extractivas, asimismo, se mantiene una disminución de la participación laboral en los sectores base a lo largo del periodo de análisis. Se siguió un estudio de tipo básico y descriptivo explicativo desde un enfoque cualitativo; el instrumento empleado

fue la ficha de observación, en la que se consideró como población a los 9 sectores más representativos de los 25 Gobiernos Regionales del Perú.

Fernández (2021) en su investigación titulada: *“Implementación del Teletrabajo y su influencia en la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República, 2020”*, de la Universidad Cesar Vallejo; para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública; resumen: el coeficiente $\rho = 0.643$ obtenido muestra una relación positiva entre la implementación del teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República; objetivo: determinar la relación entre la implementación del teletrabajo y la productividad laboral en los trabajadores del Congreso de la República; conclusión: existe relación positiva entre la implementación del teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores del Congreso de la República porque les permite desarrollarse laboralmente sin temor a contagiarse por la crisis sanitaria que se vive. Se desarrolló el tipo de investigación básica con un enfoque cuantitativo con nivel correlacional, no experimental. El instrumento fue un cuestionario aplicado, población en 100 colaboradores.

Isla (2021) en una investigación titulada *“Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021”* de la Universidad Cesar Vallejo; para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública; resumen: el compromiso organizacional tiene correlación directa moderada con la productividad laboral. También se identificó, que el compromiso organizacional es regular 63.3% igual que la productividad laboral es regular 60%; objetivo: determinar de qué manera influye el compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo, Proyecto Especial Chavimochic-2021; conclusión: el compromiso organizacional influye de manera muy significativa en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo Proyecto Especial

Chavimochic-2021, comprobado con sig. 0.000 ($p < 0.001$) y valor Rho = 0.598. Se siguió un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional causal, de corte transversal. El instrumento empleado fue el cuestionario, población aplicada entre 60 colaboradores.

León (2020), en su investigación titulada "*Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz*" de la Universidad Cesar Vallejo; para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública; resumen: el 67% de los empleados afirman la gestión administrativa es regular y en la variable productividad laboral, el 46% indicaron que es regular; objetivo: determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz en la región Lambayeque, 2020; conclusión: existe una relación positiva fuerte debido a que el nivel de significancia que se obtuvo equivale a 0,00 la cual se encuentra menor a 0,05; en ese sentido se determina que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral, además se encuentra en un nivel de relación altamente positiva. ($r=0,687$). Se siguió una metodología básica, de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño es no experimental con encuesta. El instrumento empleado fue el cuestionario aplicado a una población de 28 empleados públicos.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación Teórica

La investigación aporta grandes beneficios al sector productivo y laboral del país, así permitirá reflexionar a la clase política, al estado y poder legislativo la gran responsabilidad referente a la implementación de un nuevo sistema de empleo. También, abrirá una ventana a la responsabilidad que deben tener los ciudadanos y clase trabajadora en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones conferidas por los tratados internacionales y nacionales, entre los cuales

la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras entidades internacionales han desarrollado normativas clave para fomentar la productividad laboral y el empleo. Destacan el Convenio N° 122, que impulsa políticas activas de empleo, y el Convenio N° 111, que garantiza igualdad de oportunidades al eliminar la discriminación laboral. El Convenio N° 156 promueve la conciliación entre la vida laboral y familiar, mientras que la Recomendación N° 202 y el Convenio N° 189 buscan mejorar la protección social y las condiciones de trabajo en sectores específicos. La Agenda 2030 (ODS 8) y la Declaración de Filadelfia refuerzan el empleo digno como base del desarrollo sostenible, complementadas por iniciativas como la Directiva 2003/88/CE de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo y el Acuerdo de París (2015), que vincula el empleo con la sostenibilidad ambiental. Estas normativas buscan crear entornos laborales inclusivos, sostenibles y productivos.

1.5.2. Justificación Práctica

Nuestra investigación se ejecutó para promover la articulación en el marco que el Sistema Nacional de Empleo, que planteamos, sea funcional con los sectores productivos y permita que los objetivos vinculados a la dinamización del mercado laboral y competitividad se logren de manera eficiente; aportando a la interpretación jurídica con la normatividad vigente que sustenta la creación de nuevos sistemas en el Estado, tales como la Ley N° 29158 (Ley Orgánica del Poder Ejecutivo), la Ley N° 28411 (Ley del Sistema Nacional de Presupuesto Público), y el Decreto Legislativo N° 1252 (Ley del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones), buscan fomentar la modernización y eficiencia del Estado, promoviendo sistemas administrativos que incidan en el empleo y la productividad.

En particular, la Ley N° 29158 regula la organización y funcionamiento del Poder Ejecutivo con el objetivo de mejorar la productividad laboral, mientras que la Ley N° 28411 asegura una asignación eficiente de recursos públicos. El Decreto Legislativo N° 1252, a través

de Invierte.pe, incentiva proyectos de inversión pública que generen empleo y mejoren la infraestructura, contribuyendo de esta forma a la productividad. Por otro lado, la Ley N° 27806 (Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública) promueve la transparencia en las políticas de empleo, favoreciendo la implementación de medidas que impacten positivamente en la productividad laboral.

Además, la Ley N° 27658 (Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado) establece un marco para la modernización del Estado, contribuyendo a una gestión pública más eficiente, mientras que el Decreto Supremo N° 004-2013-PCM crea el Sistema Nacional de Modernización de la Gestión Pública, cuyo objetivo es mejorar el empleo digno y la productividad laboral mediante el desarrollo de sistemas innovadores en la gestión pública.

1.5.3. Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica en vista a que cuenta con una base metódica sustancial, los cuales fueron analizados e incorporados al proyecto de manera cuidadosa, dejando claro la misión de este, y los futuros aportes al derecho y a todos los que la promovieron.

En este ámbito será de apoyo para futuras investigaciones, por cuanto, a través de las recomendaciones efectuadas se podrán realizar ciertos ajustes operativos en las instituciones, que en muchos casos revictimizan por el incorrecto proceder ante las situaciones presentadas.

1.5.4. Justificación Social

La Constitución Política del Perú consagra la libertad de trabajo y está constituida por un conjunto de normativas y principios asociadas al trabajo. Así, forma parte de dicha libertad el derecho a decidir si trabajar o no trabajar, así como a trabajar por cuenta propia (trabajo independiente) o para otros (trabajo subordinado o dependiente). También la libertad de trabajo comprende el derecho a cambiar libremente de empleo o a decidir ya no trabajar (derecho de cese).

En sí la libertad que tenga un trabajo es el derecho que tiene toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién. La libertad de trabajo conlleva a que no haya interferencias de ninguna persona natural o jurídica, para que un trabajador asuma con decisión. Por lo antes planteado la investigación se justifica desde las perspectivas sociales, teórica y metodológica, por lo importante que implica el tema, debido a que abarca una situación que se ha convertido en una brecha común.

1.6. Limitaciones de la investigación

La investigación en este campo requirió de información precisa y actualizada sobre la productividad de los trabajadores, así como detalles específicos sobre las políticas de empleo implementadas y su impacto en el mercado laboral. Además, existieron diversos factores externos que influyen en la productividad laboral y en la efectividad de las políticas de empleo, como cambios en la economía global, crisis financieras, avances tecnológicos, entre otros. Estos factores dificultan la atribución de los resultados exclusivamente a las políticas nacionales del empleo. Sin embargo, al utilizarse el diseño metodológico cuantitativo se garantizó la obtención de información objetiva mediante el instrumento de recolección de datos. Además, el análisis teórico de las características de la Política Nacional del Empleo se realizó en base a información actualizada.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023

Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023

Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023

1.8 Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

La política nacional de empleo influye de manera directa en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

La política nacional de empleo influye de manera directa en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023

La política nacional de empleo influye de manera directa en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023

La política nacional de empleo influye de manera directa en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Productividad laboral

Uno de los elementos clave del crecimiento económico es la productividad. A nivel macroeconómico, la productividad es un factor crucial para el crecimiento económico, la evolución de los salarios, el mantenimiento y la mejora de la calidad de vida de la población, la productividad también influye en la competitividad de las empresas para mantenerse activas en el mercado (Quijia et al., 2021). Por tanto, se debe adoptar una visión estratégica que priorice la formación del capital humano, la inversión tecnológica y la sostenibilidad, elementos que, en conjunto, potencien la productividad como un medio para alcanzar una economía inclusiva y competitiva.

La productividad de la mano de obra es la relación entre la producción alcanzada durante un periodo de tiempo específico de mano de obra, y se mide relacionando la producción, los ingresos o las ventas con el número de horas trabajadas o de empleados contratados durante ese tiempo. Por lo tanto, la productividad media crece si aumenta el volumen de producción o el número de ventas realizadas, mientras que el insumo de mano de obra se mantiene constante; de lo contrario, el proceso de producción sería más lento (Baltodano & Leyva, 2020). Es necesario un esfuerzo importante para elevar la calidad del empleo y el respeto de los derechos laborales en la región. Para ello es necesaria la acción pública a través de iniciativas de desarrollo productivo (PDP), así como del sector privado; también se proponen líneas estratégicas como políticas de aumento de la producción, políticas de revisión o adaptación de normas, reglamentos o procedimientos, políticas de incentivos y actuación policial (Ferraro & Rojo, 2018).

En la medida en que sea el resultado de mejoras en los procedimientos operativos, en los indicadores de gestión de los trabajadores y en la introducción de innovaciones que apoyen el incremento del valor añadido, la productividad laboral es un mecanismo útil para lograr una

mayor competitividad empresarial, este mecanismo está vinculado al modelo educativo, a la formación de los empresarios y a la cultura organizativa (Prada et al., 2020). Sin embargo, este avance no es aislado, sino que se encuentra profundamente vinculado al modelo educativo, que debe formar trabajadores y empresarios con competencias técnicas y estratégicas. Además, la cultura organizativa juega un papel determinante al fomentar un entorno que valore la eficiencia, la adaptabilidad y la innovación. Por tanto, el fortalecimiento de estos aspectos constituye una estrategia indispensable para que las empresas no solo alcancen mayores niveles de productividad, sino que también logren posicionarse de manera competitiva en un mercado cada vez más exigente y globalizado.

Por lo tanto, para medir la productividad laboral se utiliza la relación entre la cantidad de producción realizada y la cantidad de trabajo dedicado al proceso en un periodo determinado. También puede utilizarse para calcularla la relación entre el volumen generado y el número de trabajadores empleados en la operación. Cabe destacar que la evaluación de la productividad laboral es importante porque permite conocer la eficacia y el rendimiento de los empleados (Dávila et al., 2022). En este sentido, es fundamental que las organizaciones utilicen herramientas precisas y enfoques integrales para evaluar la productividad, vinculando estos resultados con políticas de capacitación, motivación y mejora continua. Solo así podrán garantizar un equilibrio entre el desempeño de los empleados y los objetivos organizacionales.

Sin embargo, existen una serie de elementos tangibles que delimitan la productividad, tales como las actividades relacionadas con los factores socio-psicológicos brindan a los empleados orientaciones de valores, motivación para un estilo de vida saludable, capacitación y creación de un clima moral y psicológico favorable y una atmósfera de cooperación en equipo, desarrollo e implementación de un sistema de actividades recreativa; por otro lado, las medidas centradas en las condiciones financieras y económicas incluyen asegurar los costos necesarios

para los incentivos materiales para las actividades de preservación de la salud (Orlova, 2021). Por otro lado, las condiciones financieras y económicas también son determinantes, ya que la implementación de incentivos materiales y el respaldo de medidas que promuevan la salud y el bienestar físico son fundamentales para mantener a los empleados motivados y comprometidos con su trabajo. Así, es necesario un enfoque integral que combine estos elementos para optimizar la productividad de manera sostenible y equilibrada.

En torno a las medidas financieras, Hernæs et al. (2023) asumen que el examen de la productividad laboral se basa en las cuentas anuales, y se define como el valor añadido (costes salariales totales más beneficios) dividido por la mano de obra total (el número de personas-año); sin embargo, esto sólo puede ser un indicador aproximado de la productividad, ya que el momento en que se realizan los beneficios puede desviarse sustancialmente del momento de la creación real de valor, por lo tanto, como complemento, también utilizamos medidas basadas en las ventas declaradas y los costes salariales. Por ello, es importante complementar este indicador con otros más dinámicos, como las ventas declaradas y los costes salariales, que proporcionan una visión más precisa y oportuna de la productividad. Esto implica que, para obtener una evaluación más completa y exacta de la productividad laboral, es necesario integrar diversos enfoques y métricas que aborden tanto la creación de valor como los aspectos temporales y financieros asociados al proceso productivo.

Por último, en tercer lugar, se tiene la postura de Almamlook et al. (2020), para quien también los recursos de entrada forman parte de la productividad, y pueden incluir, entre otros, mano de obra, material, energía, capital y diseño, por ende, la productividad global es una medida exhaustiva que tiene en cuenta todos los productos e insumos; la productividad parcial de los factores establece una relación entre los productos y un conjunto único o seleccionado de datos,

en suma, la definición se ilustra mejor con el término productividad de la mano de obra, en el que sólo se tiene en cuenta el insumo de mano de obra.

La capacidad de las organizaciones para alcanzar altos niveles de productividad y mantenerlos a lo largo del tiempo depende del nivel de vida de una nación. La productividad suele entenderse como la relación entre la cantidad de un producto y la cantidad de insumos utilizados para producirlo, también puede considerarse como una medida de la eficacia con que se utiliza la mano de obra para producir valor económico (Suárez et al., 2017). Este enfoque resalta la importancia de optimizar el uso de los recursos humanos, lo cual no solo depende de la tecnología y la innovación, sino también de la calidad de vida de los trabajadores, la capacitación continua y el ambiente laboral. De este modo, la productividad debe ser vista como un proceso integral que involucra tanto la optimización de los procesos como el bienestar de los empleados para alcanzar una mayor competitividad y desarrollo económico a largo plazo.

La productividad a nivel empresarial se refiere a una mentalidad que lucha por un desarrollo constante, creyendo que siempre hay margen de mejora mediante la aplicación de nuevas ideas y métodos para adaptar las operaciones económicas a las circunstancias, se evalúa utilizando dos ideas como indicador nacional y empresarial: la productividad total de los factores (que incluye la inversión en capital, herramientas, insumos y mano de obra) y la productividad parcial de los factores (que sólo incluye la inversión en dinero o tiempo del trabajador); se han establecido estrategias que permiten que el resultado de las operaciones empresariales sea superior o igual al indicador de productividad a nivel de empresa y, por consiguiente, a nivel general (Espinosa, 2001).

2.1.1.1. Mercado laboral

Al igual que otros mercados, según Jiménez (2015), el mercado laboral se compone de varios elementos. En primer lugar, hay vendedores, es decir, personas que tienen algo que vender,

el número total de vendedores, en este caso los expertos que ofrecen su experiencia, talento y trabajo al mejor postor, constituyen la oferta del mercado, los compradores ocupan el segundo lugar; todas esas empresas y organizaciones sin ánimo de lucro, organismos públicos, así como asociaciones y grupos del tercer sector, y todos los individuos que dependen del trabajo de otros para alcanzar sus objetivos a cambio de una remuneración, el tercer factor es el artículo que se vende o compra en una transacción.

La principal distinción entre el mercado laboral y otros mercados, como los de productos, servicios o el sector financiero, es ésta, ya que el coste de adquisición del objeto de la transacción, que antes era propiedad del vendedor, es el cuarto factor. En el caso del mercado laboral, el coste va más allá del valor monetario, es el total de tres partes, el salario, otras ventajas financieras o intangibles (como los beneficios sociales) y un grupo adicional de variables que podemos definir en un constructo que podríamos denominar "salario emocional" -es decir, todo aquello que podría influir en un profesional para elegir una organización en lugar de otra- son compensaciones (Jiménez, 2015).

El aspecto estático del trabajo peruano ha recibido la mayor parte de la atención, así, medidas como el número de puestos de trabajo creados, las tasas de desempleo, de ocupación o de participación, y la distribución del trabajo en función de los sectores o de la formalidad han recibido la mayor parte de la atención; estas métricas muestran los resultados, o el stock, pero no los procesos o los flujos, en consecuencia, el estudio del empleo según el stock oculta una dinámica que es importante para una comprensión adecuada de los problemas en el lugar de trabajo (Jaramillo & Campos, 2020). En consecuencia, es crucial incorporar un análisis más dinámico que considere los cambios y transiciones dentro del mercado laboral, como la movilidad laboral, las oportunidades de capacitación y las mejoras en las condiciones de trabajo, para abordar de manera efectiva los desafíos relacionados con la productividad laboral y la

creación de empleo de calidad. Solo con un enfoque más holístico se podrá diseñar políticas laborales que favorezcan un desarrollo sostenible y adaptado a las necesidades cambiantes del mercado.

En ese sentido, Davis y Haltiwanger (2005) mencionan que los cambios en el nivel y la composición del empleo de una empresa dependen de diversas variables. La presencia de sindicatos y la prevalencia de la discusión social, los gastos de contratación, formación y resolución de contratos, la competitividad y el acceso a la financiación son algunos de los factores estructurales que pueden intervenir. Otros factores estructurales son los avances técnicos, la "creación destructiva" o los cambios en los gustos de los consumidores. La búsqueda de mejores oportunidades de empleo entre los trabajadores, las curvas de aprendizaje de las nuevas empresas, las modificaciones de los cambios legislativos en determinados mercados o las mejoras en la gestión empresarial son sólo algunos ejemplos de elementos internos a las unidades económicas que tienen un impacto significativo.

2.1.1.2. Competitividad laboral

La competitividad se define como la capacidad de una organización para utilizar continuamente las ventajas comparativas con el fin de conservar una posición superior en el entorno socioeconómico en el que opera, tanto si dicha organización pertenece al sector público como al privado, con o sin ánimo de lucro; para los empresarios, el éxito significa competir con éxito con su producto en los mercados mundiales y con las importaciones en su país de origen (Bernal et al., 2020). En suma, el concepto de competitividad es complicado ya que, para consolidar eficazmente el mercado frente a la competencia, es importante manejar tanto los factores internos como los externos, resumiéndose en la capacidad de una organización para mantener o aumentar su cuota de mercado depende de las nuevas estrategias empresariales, el crecimiento constante de la productividad, la capacidad interempresarial para participar en

negociaciones con diversas instituciones y otras empresas de su entorno, un entorno competitivo determinado por el sector y el mercado de consumo, las políticas introducidas por los gobiernos nacionales y las alianzas económicas regionales, etc. (Luisa & García, 2012).

La competitividad empresarial se refleja en el grado en que se es un rival con una estrategia global en los mercados del mundo; la competitividad gubernamental se refleja en la percepción de la política comercial de un país mediante una balanza comercial positiva; y la competitividad de los economistas se refleja en el ajuste de los tipos de cambio y el coste de la mano de obra barata (Porter, 2002). En este sentido, la innovación tecnológica es un factor decisivo en la competitividad de un sector porque es el punto en el que cambia el funcionamiento del mercado, convirtiéndose en el factor más significativa, la competitividad debe verse como un compromiso, un camino de generación en generación, y un avance hacia el buen uso de la tecnología, se trata de cómo cada empresa, en el sector al que pertenece, evalúa qué debe actualizar y mejorar para ser más atractiva y, por tanto, más competitiva (Zayas et al., 2015). Estos enfoques destacan que la competitividad no solo depende de la capacidad de adaptación, sino también de la capacidad de cada empresa para innovar y aprovechar las tecnologías emergentes como una ventaja estratégica.

Por todo ello, la competitividad puede ayudar a la economía a crecer, que es lo que realmente necesita en estos tiempos difíciles. El desarrollo económico local y la competitividad, que tradicionalmente han seguido caminos diferentes, se han vinculado reciente y específicamente en la búsqueda de un objetivo común. Son necesarios, complementarios y dependientes porque avanzar hacia la competitividad implica un objetivo que va más allá de los buenos resultados empresariales; están relacionados (Mercy & Senior, 2008). Estos dos factores son no solo necesarios, sino complementarios y dependientes, ya que avanzar hacia la competitividad implica más que lograr buenos resultados empresariales; también requiere que

las políticas públicas y los sectores privados trabajen conjuntamente para crear un entorno que favorezca la innovación, el empleo de calidad y el desarrollo regional. De esta forma, la competitividad no solo impulsa a las empresas, sino que también tiene un impacto positivo en el bienestar social y económico, contribuyendo a una mayor estabilidad y resiliencia en la economía local.

En suma, la capacidad de una empresa o nación para lograr rentabilidad en el mercado en comparación con sus rivales se conoce como competitividad. La relación entre el valor y la cantidad del producto suministrado, los insumos necesarios para adquirirlo (productividad) y la productividad de los demás proveedores del mercado determina la capacidad de una empresa para ser competitiva (Murillo, 2015). Esta interacción influye directamente en la capacidad de una empresa para mantenerse competitiva, ya que no solo debe optimizar sus recursos internos, sino también adaptarse y superar a sus competidores en términos de calidad, costo y eficiencia. La competitividad, por tanto, no es solo una cuestión de rendimiento interno, sino también de cómo una empresa se posiciona en relación con las dinámicas del mercado y los avances de sus competidores.

2.1.1.3. Generación de empleo

Se describe como la capacidad de crear nuevas oportunidades para quienes se dedican a actividades que merecen la pena (Ordoñez, 2021), en suma, la dinámica del mercado laboral influye en la creación de empleo, en la calidad del mismo y en la cantidad de empleo, tanto formal como informal. El entorno económico-productivo (el aumento de la productividad laboral es un requisito para elevar el nivel de empleo) y el marco institucional del mercado laboral son los principales determinantes de estos procesos (Weller, 2012). En el contexto peruano, desde 2007, ha aumentado el número de personas que trabajan en la economía sumergida, que en 2019 ascendía a unos 12,5 millones de personas. Y en cuanto a la población activa con empleo oficial,

ascendió a más de 4,7 millones de personas en 2019. Esto supuso que la tasa de empleo informal se redujera en 7,2 puntos porcentuales, pasando del 79,9% en 2007 al 72,7% en 2019, lo que supone una media de 0,6 puntos porcentuales de descenso anual a lo largo de este tiempo (Esparta & Tenorio, 2020).

Al respecto, la generación del empleo, la utilización de los recursos de las regiones rurales y urbanas y la satisfacción de las demandas de la sociedad en términos de productos y servicios son impulsados por las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (MIPYME) para las economías nacionales y locales (Chiatchoua & Castañeda, 2015). La expansión de las oportunidades de empleo es el resultado del crecimiento económico del país, y no al revés. Esto debe tenerse en cuenta a la hora de formular las políticas de empleo del país porque significa que hay más trabajadores y fuentes de trabajo que crean riqueza en lugar de limitarse a consumirla (Lizárraga, 2012). Este enfoque debe ser considerado al formular las políticas de empleo, ya que resalta la importancia de promover un entorno donde la creación de riqueza se derive de una mayor cantidad de trabajadores y fuentes de trabajo, en lugar de simplemente limitarse a consumir los recursos existentes. En este contexto, las MIPYME se presentan como agentes clave para fomentar el crecimiento económico, la diversificación productiva y la generación de empleo en diversos sectores.

2.1.2. Política Nacional del Empleo

Como se ha indicado anteriormente, en las últimas décadas han cobrado fuerza nuevas líneas de intervención en el ámbito de las políticas públicas, a partir de estas líneas, el autoempleo y las microempresas exitosas son consideradas como alternativas para enfrentar el desempleo y el subempleo adolescente, muchos de estos programas trabajan para fomentar las habilidades de autoempleo porque consideran que cada joven tiene la capacidad de crear y surgir a través de su propio esfuerzo, creando empleos para otros en el proceso (Barbetti, 2020). Frente a ello, se

formulan políticas que pueden adoptar dos enfoques: el orientado al mercado (que suele incluir formación específica de corta duración) o el solidario (que dedica más tiempo al aprendizaje en grupo a través de espacios comunitarios de intercambio, promueve experiencias de producción asociativa y evita utilizar mecanismos de selección o para la financiación), estos últimos están más en consonancia con las ideas de economía social o solidaria (Coraggio, 2005).

Una estrategia y un plan eficaces para alcanzar los objetivos de empleo de una nación es su política nacional de empleo, para diseñar dicha estrategia, la administración debe conocer a fondo las posibilidades y dificultades a las que se enfrenta esa nación. Para obtener el consenso de todas las partes económicas, incluidos los sindicatos y los grupos empresariales, debe llevar a cabo amplias consultas, por lo que una política nacional de empleo abarca algo más que la creación de puestos de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Así, una política nacional de empleo va más allá de la mera creación de puestos de trabajo, abarcando un enfoque integral que considere el contexto económico, social y laboral del país, promoviendo no solo la generación de empleo, sino también la mejora de la calidad de los trabajos y la integración de diversos sectores en la economía formal.

El gobierno debe investigar sobre el uso de fondos públicos para establecer centros de producción, comercialización, consumo y administración de servicios, a los cuales se deben asignar recursos humanos de acuerdo con sus habilidades, aptitudes y destrezas, así como el conocimiento de los tipos de actividades a desarrollar dentro de estos medios de producción pública o privada, y no debe renunciar a brindar la atención más básica a los ancianos, niños y jóvenes, a quienes se les debe concientizar sobre cómo hacerlo (Lizárraga, 2012). Estos centros deben contar con los recursos humanos adecuados, asignados según sus habilidades, aptitudes y destrezas, así como el conocimiento necesario sobre los tipos de actividades a desarrollar, ya sea en el sector público o privado. Además, es crucial que el gobierno no descuide la atención básica

a sectores vulnerables como los ancianos, niños y jóvenes, quienes deben ser concientizados sobre la importancia de su participación activa en los procesos productivos y económicos, promoviendo así su integración plena en la sociedad.

Hay que tener en cuenta una gran variedad de factores sociales y económicos, influye en muchas facetas de la economía, así como en varios departamentos gubernamentales, no sólo en los que se ocupan del trabajo y el empleo. Incluye una serie de políticas, iniciativas y organizaciones que repercuten en la oferta y la demanda de mano de obra, así como en el funcionamiento de los mercados laborales; una estrategia nacional de empleo debe apoyar el trabajo decente, por el que el desarrollo del empleo va de la mano de la defensa de los derechos básicos de los trabajadores, la protección social y las normas laborales internacionales (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Según lo estipulado en el manual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), las políticas se organizan en base a los siguientes ámbitos de influencia específica: de carácter transversal, el medio ambiente está relacionado con las políticas que apoyan el crecimiento con la creación de puestos de trabajo respetables. El desarrollo de infraestructuras públicas, la promoción de una mayor productividad y competitividad, el fomento del desarrollo rural, la promoción de la protección social y la inversión privada son algunas de ellas. El ámbito del empleo está relacionado con la inserción de los trabajadores en el mercado laboral (incluidas las dinámicas nacionales, regionales y locales), el funcionamiento del mercado laboral, las condiciones de trabajo, la promoción del empleo digno y la protección social de los trabajadores.

La formación técnica, productiva y profesional, así como el reciclaje de la mano de obra, son aspectos de la empleabilidad. El ámbito de la iniciativa empresarial se ocupa de la invención y el crecimiento de ideas empresariales para emprendedores o el éxito del autoempleo, así como el establecimiento de nuevas microempresas y pequeñas empresas que produzcan empleo

respetable. El tema transversal de la equidad tiene que ver con la no discriminación en el lugar de trabajo y la igualdad de oportunidades. La región del espacio, también de carácter transversal, corresponde a las directrices especiales para la articulación intersectorial y el diálogo social, cuyo objetivo es articular las políticas económicas y sociales para la creación de empleo a nivel territorial e intersectorial (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

Tal y como se expresa en el Decreto de Urgencia N° 021-2009 (2009) El Servicio Nacional del Empleo – SNE, establece los principios, las normas, los procedimientos, las técnicas y los instrumentos mediante los cuales se organizan sus intervenciones (programas) y servicios en todo el ámbito nacional, para los tres niveles de gobierno, las entidades públicas y las instituciones privadas involucrados en su implementación y ejecución, las que operan coherentemente, garantizando el cumplimiento de los objetivos y finalidad del SNE; además, en el ámbito internacional con países en cumplimiento de acuerdos bilaterales. Los servicios de promoción del empleo que componen el SNE se brindan en las siguientes líneas temáticas: a) La capacitación para el trabajo, asistencia técnica para emprendedores, certificación de competencias e intermediación laboral, b) Información Socio Económico Laboral, c) La promoción del Empleo Temporal y Juvenil.

En suma, el SNE actúa de manera coherente para cumplir con sus objetivos, tanto a nivel nacional como internacional, mediante acuerdos bilaterales con otros países. Los servicios de promoción del empleo que ofrece el SNE se agrupan en varias líneas temáticas, tales como la capacitación para el trabajo, asistencia técnica para emprendedores, certificación de competencias e intermediación laboral, además de ofrecer información socioeconómica laboral y promover el empleo temporal y juvenil. Este enfoque busca mejorar las condiciones laborales y promover el acceso al empleo de manera inclusiva.

Al mismo tiempo, en la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2009), de conformidad con lo dispuesto en su Ley de Organización y Funciones, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es el órgano rector en materia de trabajo y promoción del empleo, con competencia exclusiva para formular, planificar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia social y laboral, derechos fundamentales en el trabajo, seguridad y salud en el trabajo, difundir normas e información laboral.

En ese sentido, el estado peruano utiliza una plataforma informática denominada "Sistema de Intermediación Laboral" - SILNET fue diseñada para automatizar los procesos de los servicios de intermediación laboral con el objetivo de facilitar el proceso de intermediación laboral suministrado por el Centro de Empleo a través de los servicios de Bolsa de Trabajo y Acercamiento Empresarial. Los Asesores de Empleo pueden utilizar SILNET, una herramienta informática de gestión, para ayudar en los procesos de intermediación laboral utilizados por los distintos servicios y programas. Además, permite la creación de informes cualitativos y cuantitativos que son necesarios para comprender la situación y los resultados del empleo, la empleabilidad y la iniciativa empresarial. Enumera los servicios ofrecidos por el Servicio de Orientación a Inmigrantes, el Servicio de Orientación Ocupacional, el Servicio de Orientación Empresarial, el Certificado Único Laboral, el Enfoque Empresarial, la Asesoría para la Búsqueda de Empleo y el Servicio de Información sobre el Mercado Laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Así, los servicios proporcionados por el Servicio Nacional de Empleo (SNE) a través de la plataforma SILNET son esenciales para mejorar la productividad laboral en Perú. El Servicio de Orientación Ocupacional y el Servicio de Orientación Empresarial contribuyen a la capacitación de los trabajadores y la optimización de los recursos en las empresas, aumentando

la eficiencia y competitividad. El Certificado Único Laboral facilita el reconocimiento de competencias, lo que asegura que los empleados estén mejor preparados y sean más efectivos en sus roles. La Asesoría para la Búsqueda de Empleo reduce el tiempo de inactividad de los trabajadores, permitiendo una integración más rápida en el mercado laboral. Finalmente, el Servicio de Información sobre el Mercado Laboral brinda datos clave para alinear la oferta laboral con la demanda, favoreciendo la toma de decisiones informadas por parte de los empleadores y fomentando un entorno más productivo y competitivo.

En suma, los elementos que condicionan de la política nacional del empleo, desde la perspectiva de Bovet (2020) son el progreso tecnológico, los cambios demográficos y el cambio climático; esto en la medida que las políticas nacionales de empleo se remiten a las características económicas y específicas de cada país en tiempo real. Al respecto, también desde la International Labour Organization (2023) se asume que muchos países de todo el mundo se enfrentan a retos persistentes en materia de empleo, como el desempleo, el subempleo y la informalidad, mientras que una serie de desigualdades siguen siendo características clave de los mercados laborales, determinados grupos, como las mujeres, los jóvenes y las personas menos cualificadas, se enfrentan a obstáculos específicos para acceder a un empleo digno y productivo; mientras tanto, el mundo del trabajo sigue transformándose debido a las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos y la globalización, así como al cambio climático.

Sin embargo, una política de empleo sólida requiere un marco de diálogo social eficaz, con instituciones dotadas de los recursos adecuados y un fundamento jurídico sólido que se aplique plenamente en la práctica, desgraciadamente, los mecanismos de consulta para las negociaciones multipartitas sobre cuestiones de empleo suelen limitarse a las estructuras tripartitas tradicionales; por ende, la voluntad política del gobierno es crucial para implicar a los interlocutores sociales desde las fases de planificación de la política nacional de empleo hasta

las fases de seguimiento y evaluación, además, deberían realizarse esfuerzos para incluir en estas consultas a los ministerios de economía y hacienda, así como a otros grupos como las pequeñas empresas del sector informal, los grupos de jóvenes y las asociaciones agrícolas (Oficina Internacional del Trabajo, 2014).

En 2020, la pandemia de COVID-19 provocó una grave recesión económica y del mercado laboral, que exacerbó aún más los retos existentes. La recuperación desde 2022 ha sido desigual, con las economías avanzadas experimentando mercados laborales tensos, mientras que los países en desarrollo siguen enfrentándose a déficits de empleo. Con la ralentización del crecimiento mundial, el proceso de recuperación en 2023 se ha visto obstaculizado por la actual crisis del coste de la vida, que ha perjudicado al empleo y a los medios de subsistencia en los países más pobres (International Labour Organization, 2023). La crisis económica derivada de la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de los mercados laborales globales, especialmente en los países en desarrollo, donde los déficits de empleo persisten, afectando gravemente la recuperación económica. A pesar de los avances en las economías avanzadas, la crisis del coste de la vida en 2023 subraya la necesidad de políticas económicas inclusivas que garanticen una recuperación más equitativa para los sectores más desfavorecidos y promuevan la estabilidad laboral en las regiones más afectadas.

Frente a ello, muchas de las iniciativas incluían la ampliación de las prestaciones o la cobertura de programas ya existentes, pero otras implicaban la creación de programas totalmente nuevos, del mismo modo, en las naciones donde el alcance de los regímenes contributivos de protección social es más limitado, predominaron las transferencias no contributivas; en cualquier caso, el objetivo principal era mantener, al menos temporalmente, los ingresos de los hogares, especialmente los más vulnerables, que eran los que más necesitaban la ayuda (Álvarez et al., 2021).

2.2.2.1. Centro de empleo

Es la unidad prestadora de servicios de promoción del empleo a cargo de las Gerencias y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo- G/DRTPE o las dependencias administrativas que hagan sus veces, que permiten la implementación de las políticas de promoción del empleo conduciendo la red de prestadores de servicios de empleo de su ámbito territorial integrados a la Red Nacional del Servicio Nacional del Empleo, bajo criterios de complementariedad, ampliando la cobertura de los servicios y el acceso de los ciudadanos a los mismos (Ley de Organización y Funciones Del Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo, 2009).

Con la ayuda de proyectos y la firma de Convenios de Cooperación Interinstitucional específicos, el Centro de Empleo se implementó gradualmente en las principales ciudades del país entre 2012 y 2016, a través de estos convenios, el MTPE, por intermedio de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, ha venido dando sostenibilidad al Centro de Empleo mediante el pago del reacondicionamiento e implementación de las instalaciones del Centro de Empleo y la contratación de personal para la prestación de servicios (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

La implementación gradual del Centro de Empleo entre 2012 y 2016, respaldada por convenios interinstitucionales, refleja una estrategia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) orientada a mejorar la infraestructura y la capacidad operativa de los servicios laborales, lo que incide directamente en la productividad laboral al facilitar el acceso a programas de empleo y capacitación. Este enfoque institucional contribuye a la política nacional de empleo al generar un entorno más eficiente para la intermediación laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad, lo cual es fundamental para mejorar la competitividad y la productividad de la fuerza laboral en el país.

Sin embargo, los gobiernos regionales y locales son los encargados de financiar el correcto funcionamiento de los centros de empleo en el marco de la transferencia o delegación de funciones, a pesar de que estos niveles de gobierno no disponen de los recursos presupuestarios necesarios para el funcionamiento de los centros de empleo. Esta insuficiencia presupuestaria se debe a que las autoridades regionales o locales no priorizan la financiación de los centros de empleo, a pesar de que estos centros sirven de vehículo para satisfacer las demandas del mercado laboral de la población (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017).

La insuficiencia presupuestaria de los gobiernos regionales y locales para financiar los centros de empleo limita la capacidad de estos centros para ofrecer servicios eficaces de intermediación laboral y capacitación, lo que afecta negativamente a la productividad laboral al no satisfacer completamente las demandas del mercado laboral. Esta falta de priorización en la financiación, a pesar de la importancia de los centros para la política nacional de empleo, destaca la necesidad de un enfoque más integrado y de mayor inversión en los niveles regionales y locales para fortalecer el sistema de empleo y aumentar la productividad en las comunidades.

2.2.2.2. Políticas Activas del Mercado de Trabajo- PAMT

Son intervenciones que ayudan a la población a encontrar empleos de calidad de manera sostenible, promoviendo en forma directa o indirecta la creación de empleos productivos, mejorando las calificaciones y la productividad de las personas y garantizando un vínculo entre los solicitantes de empleo y los empleadores. Están dirigidas hacia la reducción del desempleo a través de: i) garantizar la correspondencia entre los solicitantes de empleo y las vacantes disponibles mediante la ayuda en la búsqueda de empleo o la oferta de información del mercado laboral; ii) mejorar y adaptar las competencias laborales de los solicitantes de empleo para aumentar su empleabilidad; iii) otorgar incentivos para que los solicitantes acepten ciertos

empleos o para que las empresas contraten a determinadas categorías de trabajadores; y, iv) crear empleos ya sea en el sector privado mediante subvenciones para el empleo o en el sector público.

Las intervenciones descritas en la política nacional de empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo son fundamentales para aumentar la productividad laboral, ya que no solo facilitan la inserción de los solicitantes en el mercado laboral, sino que también mejoran las competencias y la empleabilidad de los trabajadores, lo que contribuye a una fuerza laboral más capacitada y productiva. Además, al fomentar la creación de empleos productivos y garantizar la correspondencia entre las vacantes y los solicitantes, estas intervenciones alinean mejor la oferta y la demanda laboral, lo que puede impulsar el crecimiento económico y la competitividad a nivel nacional.

2.2.2.3. Normatividad legal

A continuación, se muestran los diferentes lineamientos normativos que sustentan el desarrollo de la presente investigación:

- Ley N° 27867 (Ley Orgánica de Gobiernos Regionales): Promueve la descentralización para mejorar la gestión regional y generar políticas que impulsen el empleo y la productividad en cada región.
- Ley N° 29158 (Ley Orgánica del Poder Ejecutivo): Establece las bases para diseñar sistemas administrativos que fortalezcan el empleo decente y la productividad en el sector público.
- Ley N° 27783 (Ley de Bases de Descentralización): Fomenta la descentralización como mecanismo para mejorar el acceso al empleo productivo en las regiones del país.

- Ley N° 28044 (Ley General de Educación): Promueve la formación educativa orientada al desarrollo de competencias laborales que incrementen la productividad del capital humano.
- Decreto Supremo N° 054-2011-PCM (Plan Bicentenario): Propone estrategias nacionales para reducir la informalidad y aumentar la productividad laboral mediante la mejora de condiciones estructurales.
- Decreto Supremo N° 345-2018-EF (Política Nacional de Competitividad y Productividad): Establece medidas para incrementar la competitividad del mercado laboral y la productividad empresarial.
- Decreto Supremo N° 013-2019-MINEDU (Política Nacional de Juventud): Promueve programas de empleo juvenil enfocados en el desarrollo de habilidades productivas.
- Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU (Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva): Impulsa la formación técnica especializada como base para mejorar la empleabilidad y productividad laboral.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP (Política Nacional de Igualdad de Género): Promueve la igualdad de género en el mercado laboral para aumentar la participación y la productividad.
- Decreto Supremo N° 009-2020-MC (Política Nacional de Cultura al 2030): Estimula la economía creativa como fuente de empleo productivo en el sector cultural.
- Decreto Supremo N° 007-2021-MIMP (Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030): Fomenta la inclusión laboral de personas con discapacidad para potenciar la productividad y el desarrollo inclusivo.

- Decreto Supremo N° 006-2021-MIMP (Política Nacional Multisectorial para las Personas Adultas Mayores al 2030): Impulsa políticas de empleabilidad para personas mayores, aprovechando su experiencia para aumentar la productividad.
- Decreto Supremo N.º 164-2021-PCM (Política General de Gobierno 2021-2026): Define estrategias multisectoriales para fomentar el empleo formal y elevar los niveles de productividad nacional.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Para cumplir los objetivos del estudio, se adaptó el enfoque cuantitativo, lo que implicó determinar la frecuencia con la que se producía una determinada circunstancia para comprobar la hipótesis mediante recuentos numéricos y técnicas matemáticas (Baena, 2017).

El estudio fue de tipo aplicada porque se centró en la búsqueda de soluciones a problemas concretos que repercuten en las personas y la sociedad. Por ello, este estudio ayudara a encontrar soluciones reales a problemas en diversos campos, como la tecnología, la educación y la sanidad (Nicomedes, 2018).

3.1.1. Nivel de investigación

El nivel del estudio fue descriptivo correlacional, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre dos variables, en este caso, nos limitamos a examinar las variables sin influir en ellas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El estudio se realizó utilizando un diseño no experimental, que se distingue por la ausencia de necesidad de manipular las variables. Esto significa que, en estudios de este tipo, las variables de estudio no deben modificarse a propósito para examinar su impacto sobre las demás, sino que sólo deben observarse o medirse tal y como se encuentran (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.3. Método

Se empleó el método hipotético-deductivo para desarrollar adecuadamente el estudio y obtener los resultados deseados. Se trata de un ejemplo de inferencia, ya que implica extrapolar de lo general a lo específico o extraer conclusiones basadas en presunciones o conocimientos. Es

crucial dejar claro que, por razonamiento deductivo, o lógica deductiva, como a veces se le denomina en otros contextos, se entiende el proceso de razonamiento que se aplica partiendo de una o un conjunto de premisas con el objetivo de llegar a conclusiones lógicamente definidas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población es el conjunto de elementos que poseen propiedades homogéneas útiles para el avance de una investigación (Baena, 2017), por lo que la población estuvo constituida por 30 colaboradores de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo – Ministerio Trabajo y Promoción del Empleo en Lima.

3.2.2. Muestra

Además, se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia, trabajándose con 30 colaboradores de la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo, seleccionados bajo los siguientes criterios de inclusión y de exclusión

Criterios de inclusión:

- Funcionarios y empleados del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Lima, que tuvieron una participación activa en el año 2022.
- Personal con contratos formales de empleo, tanto en posiciones administrativas como operativas, que están sujetos a la política nacional de empleo.
- Empleados con una antigüedad mínima de 6 meses en el ministerio, para asegurar que tienen experiencia relevante y conocimiento de las políticas y prácticas de empleo del ministerio.

- Trabajadores que hayan participado en programas de capacitación o desarrollo profesional durante el último año, ya que su experiencia proporcione información relevante sobre el impacto de la política de empleo en la productividad.
- Empleados que ocupan posiciones clave en áreas directamente relacionadas con políticas de empleo, como desarrollo laboral, recursos humanos, o promoción de empleo.

Criterios de exclusión:

- Personal temporal o en período de prueba con menos de 6 meses de experiencia en el ministerio, ya que su conocimiento y experiencia pueden ser limitados.
- Funcionarios y empleados de otras oficinas regionales o ministerios diferentes al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Lima, para mantener la coherencia geográfica y organizacional de la investigación.
- Empleados en licencia o baja temporal durante el periodo de estudio (por ejemplo, licencia médica o por maternidad), ya que su participación y productividad laboral pueden no reflejar las condiciones laborales generales.
- Contratistas externos, consultores o personal subcontratado que no estén directamente sujetos a la política nacional de empleo del ministerio, pues sus condiciones laborales y productividad no están influenciadas de la misma manera que el personal regular.
- Empleados en cargos de alta dirección o niveles jerárquicos superiores (ministros, viceministros, directores), cuyo rol puede implicar una perspectiva diferente a la de los empleados operativos y administrativos.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Política Nacional del Empleo	Es una estrategia y un plan viable para cumplir los objetivos de empleo de una nación, para diseñar dicha estrategia, la administración debe conocer a fondo las posibilidades y dificultades a las que se enfrenta (Organización Internacional del Trabajo, 2015).	Fortalecimiento de competencias laborales	Capacitación y formación	1-6	Ordinal
			Adecuación de competencias al puesto	7-12	
		Acceso a beneficios laborales	Acceso a seguridad social y salud		
		Inclusión en el empleo	Contratos formales y estabilidad laboral		
Productividad Laboral	Es la relación entre la producción alcanzada durante un periodo de tiempo específico de mano de obra, y se mide relacionando la producción, los ingresos o las ventas con el número de horas trabajadas o de empleados contratados durante ese tiempo (Baltodano & Leyva, 2020).	Mercado Laboral	Condiciones de trabajo justas	1-6	
			Igualdad de oportunidades		
		Competitividad	Políticas de inclusión laboral	7-12	
			Ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso		
		Generación de Empleo	Tasa de desempleo percibido	13-18	
			Acceso a información sobre oportunidades laborales		
	Satisfacción con las condiciones laborales				
	Percepción de capacidades competitivas				
	Inversión en capacitación y desarrollo				
	Innovación en productos/servicios				
	Percepción sobre la creación de nuevos empleos				
	Estabilidad laboral				
	Oportunidades de avance profesional				

Nota. Elaboración propia.

3.4. Instrumentos

La encuesta, que se define como el procedimiento por el cual el investigador formula una serie de preguntas a la población investigada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), se utilizará como herramienta de recopilación de datos para la investigación. En ese sentido, se utilizará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, mismo que se define como una serie de elementos a considerar en la elaboración de los ítems o las interrogantes que pueden ser abiertas o cerradas (Baena, 2017).

Por otro lado, para validar los instrumentos de recolección de datos se llevó a cabo la técnica basada en “Juicio de expertos”. Esta consistió en realizar la validación corroborando por expertos especialistas del tema de estudio, a quienes se hizo la consulta respecto a la construcción de los instrumentos de evaluación. Dicha validación determinó la precisión y consistencia de la medición realizada.

Además, la confiabilidad se determinó por medio de la aplicación de validez estadística, para lo cual se utilizó el Alfa de Cronbach. Esta es una ecuación utilizada con el objeto de poder dar a conocer cuan fiable es un instrumento en el cual se tiene respuestas dicotómicas o de más de dos valores para los ítems. Asimismo, este coeficiente representa una medida de consistencia, por medio de la que se determina la covariación entre los ítems del cuestionario aplicado (Rodríguez & Reguant, 2020)

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se comenzó con la validación respectiva de los instrumentos por medio del juicio de eruditos, como se especificó anteriormente. Luego de ello se realizó una prueba piloto de los instrumentos ya validados.

Posteriormente, se aplicó los instrumentos en el total de la muestra seleccionada. Dicho procedimiento fue por vía virtual.

Finalmente, para poder realizar el análisis estadístico pertinente, se ejecutó la consolidación de la data por medio del programa SPSS. Esto nos condujo al análisis estadístico que nos permitió obtener los resultados y posteriores conclusiones.

3.6. Análisis de datos

El programa estadístico convirtió las puntuaciones de los ítems de las variables de medición para obtener puntuaciones medias y puntuaciones totales del grupo.

A continuación, la aplicación SPSS 24.0 transformo las medidas ordinales obtenidas mediante Excel en medidas escalares, creando variables basadas en niveles, estadísticas descriptivas y análisis de frecuencias mediante tablas.

Por otra parte, se llevó a cabo un análisis diferencial de grupos para confirmar la distribución de la muestra y evaluar la exactitud de la hipótesis. Mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se examinó la relación entre la productividad laboral y la Política Nacional del Empleo.

3.7. Consideraciones éticas

Se tuvieron en cuenta las normas fundamentales de la investigación con seres humanos: respeto por las personas, bondad, objetividad y justicia. También se mantuvo el concepto de consentimiento informado, que exige que los participantes estén plenamente informados de la información brindada, así como de los fines para los que y cómo se utilizarán sus datos, y de los efectos negativos que puedan derivarse.

IV. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

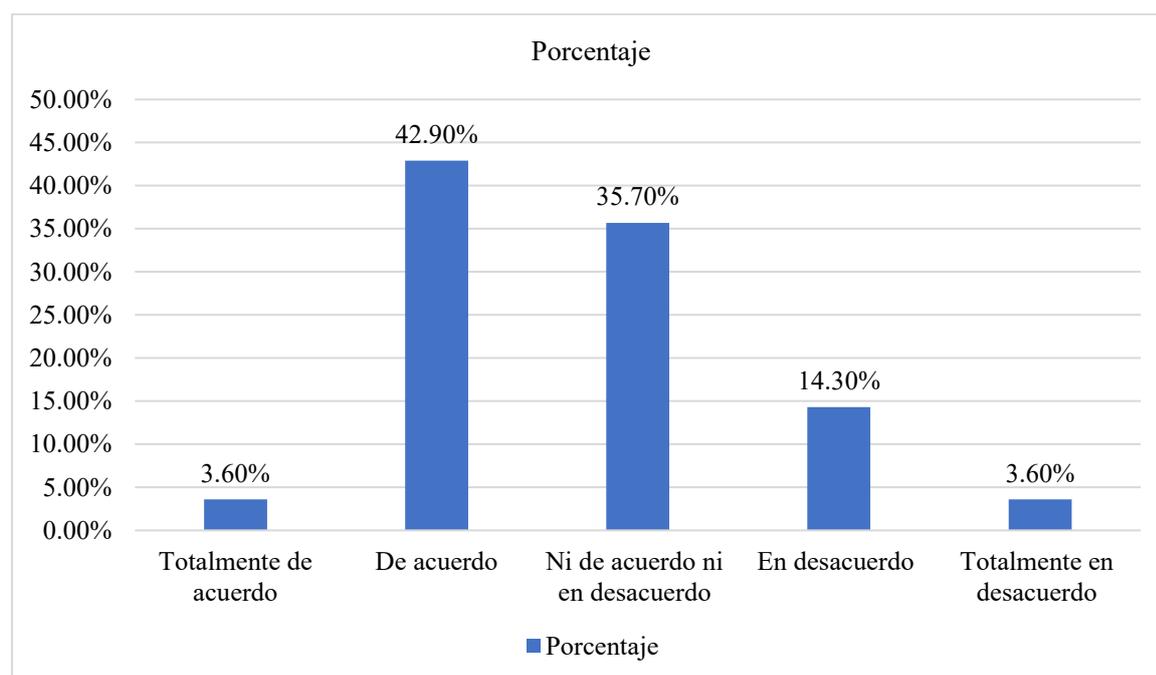
¿Considera que recibe capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	01	3.6%
De Acuerdo	12	42.9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	35.7%
En desacuerdo	04	14.3%
Totalmente en desacuerdo	01	3.6%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1

¿Considera que recibe capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 3.6% está en total De acuerdo. Así mismo el 42.9% de encuestados, manifestaron estar de Acuerdo que la situación económica les permite satisfacer sus necesidades. Un 35.7% ni acuerdo ni en desacuerdo. En Desacuerdo 14.3%, y Totalmente en Descuerdo 3.6%.

Tabla 3

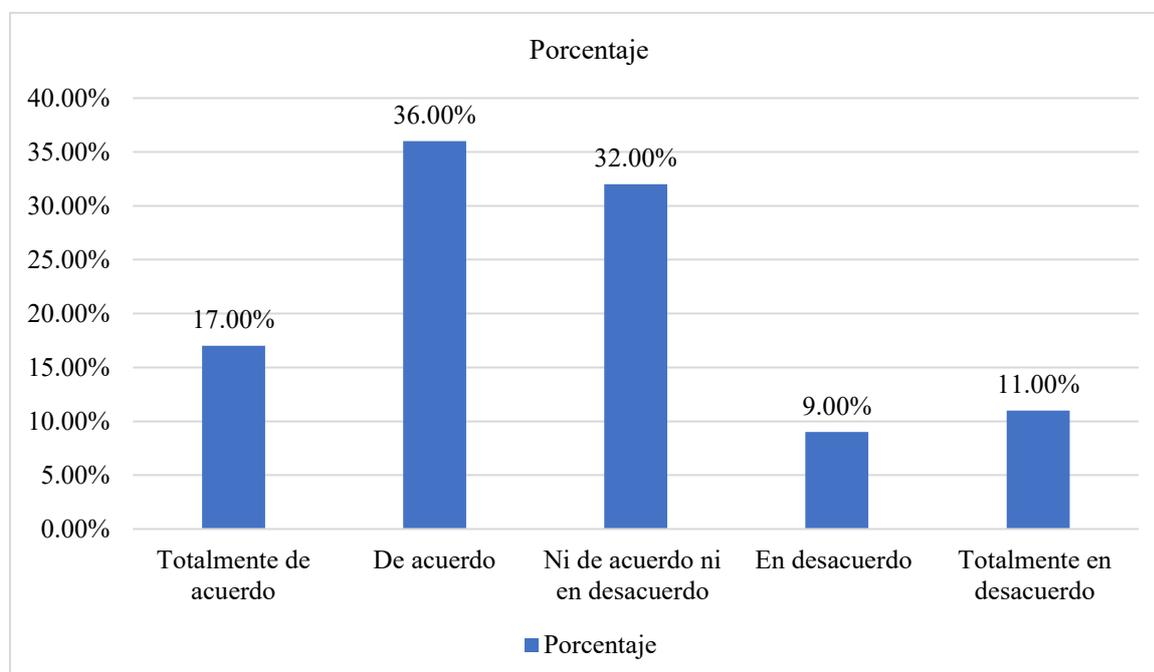
¿Está satisfecho con las oportunidades de formación ofrecidas por la institución?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	05	17%
De Acuerdo	10	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	09	32%
En desacuerdo	01	9%
Totalmente en desacuerdo	03	11%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2

¿Está satisfecho con las oportunidades de formación ofrecidas por la institución?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 18% está en total De acuerdo. Así mismo el 35.7% de encuestados, manifestaron estar de Acuerdo que la situación económica les permite satisfacer sus necesidades. Un 32.1% ni acuerdo ni en desacuerdo. En Desacuerdo 3.6%, y Totalmente en Descuerdo 10.7%.

Tabla 4

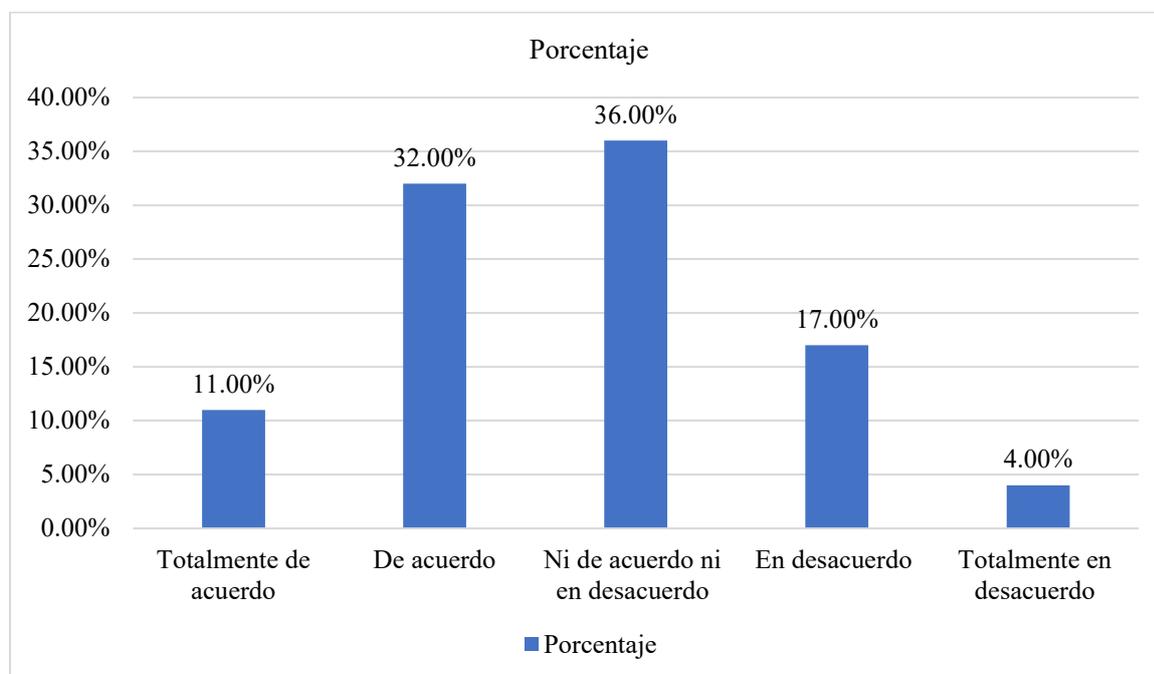
¿Cree que sus competencias profesionales están alineadas con los requerimientos de su puesto?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	03	11%
De Acuerdo	09	32%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	36%
En desacuerdo	05	17%
Totalmente en desacuerdo	01	4%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3

¿Considera que tiene las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 10.7% está Totalmente de Acuerdo. De Acuerdo 32.1%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 35.7%. En Acuerdo 17.9% y Totalmente en Desacuerdo 3.6%.

Tabla 5

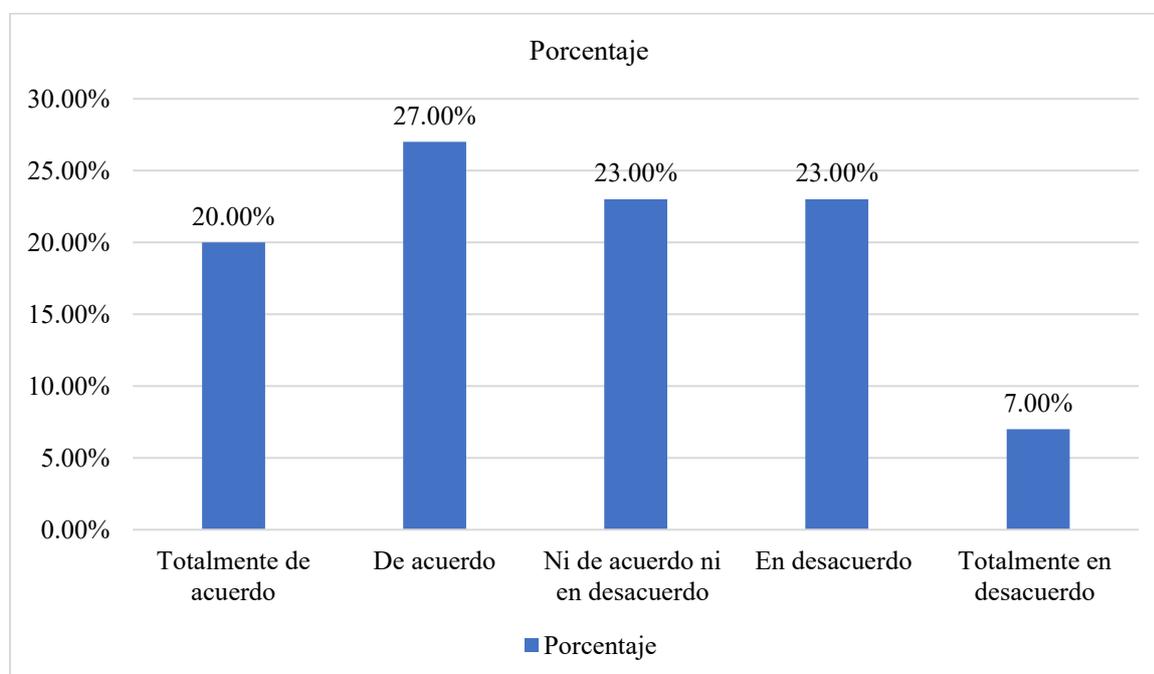
¿Siente que la institución le brinda suficientes oportunidades de crecimiento profesional?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	06	20%
De Acuerdo	08	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	23%
En desacuerdo	07	23%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4

¿Considera que existen planes de desarrollo profesional accesibles para todos los empleados?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 20% está Totalmente de Acuerdo. De Acuerdo 26.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 23.3%. En Descuerdo 23.3% y Totalmente en Desacuerdo 6.7%.

Tabla 6

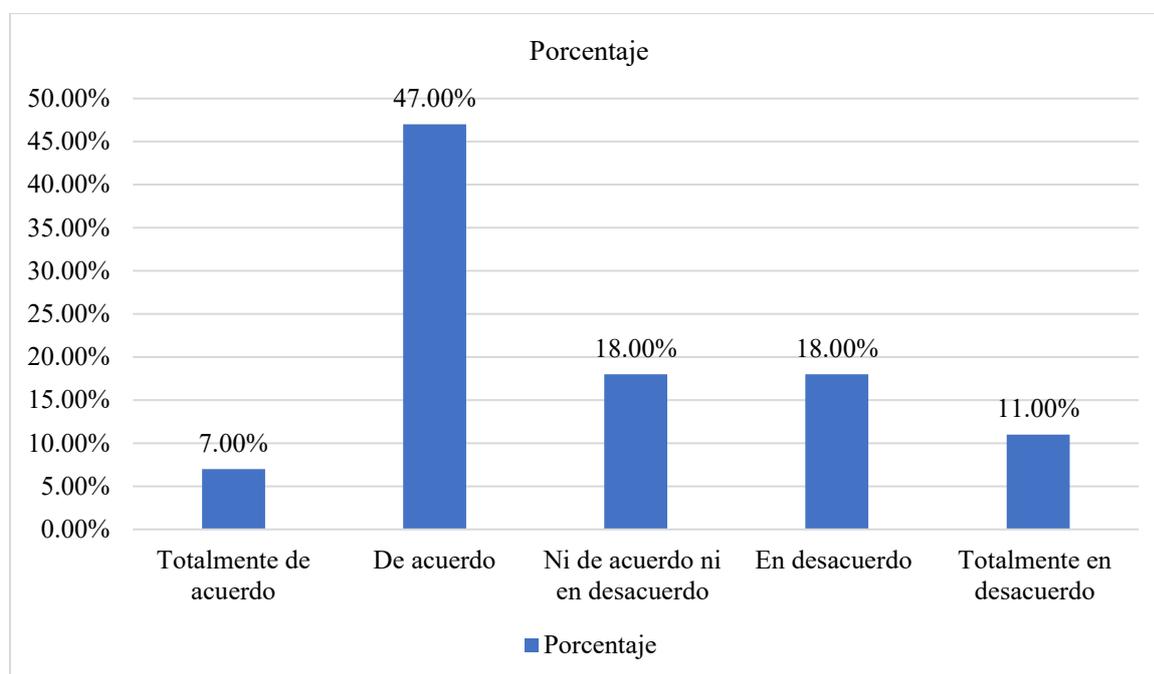
¿Cree que cuenta con un adecuado acceso a los servicios de seguridad social y salud?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	02	7%
De Acuerdo	13	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	05	18%
En desacuerdo	05	18%
Totalmente en desacuerdo	03	11%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5

¿Está conforme con las políticas de seguridad social que ofrece su institución?

**Análisis**

De los resultados obtenidos se puede observar que el 7.1% está Totalmente de Acuerdo. De Acuerdo 46.4%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 17.9%. En Desacuerdo 17.9% y Totalmente en Desacuerdo 10.7%.

Tabla 7

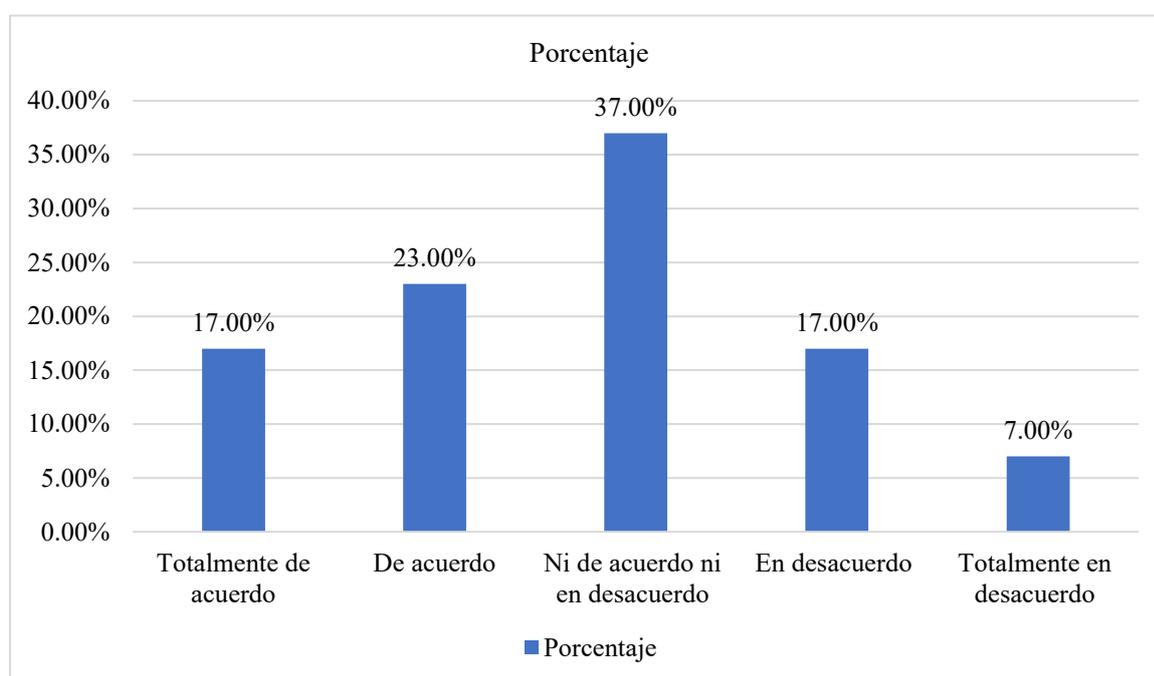
¿Siente que su contrato laboral es estable y seguro?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	05	17%
De Acuerdo	07	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	37%
En desacuerdo	05	17%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 6

¿Considera que la formalidad de su contrato laboral le ofrece seguridad en el empleo?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 16.7% está Totalmente de Acuerdo. De Acuerdo 23.3%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 36.7%. En Descuerdo 16.7% y Totalmente en Desacuerdo 6.7%.

Tabla 8

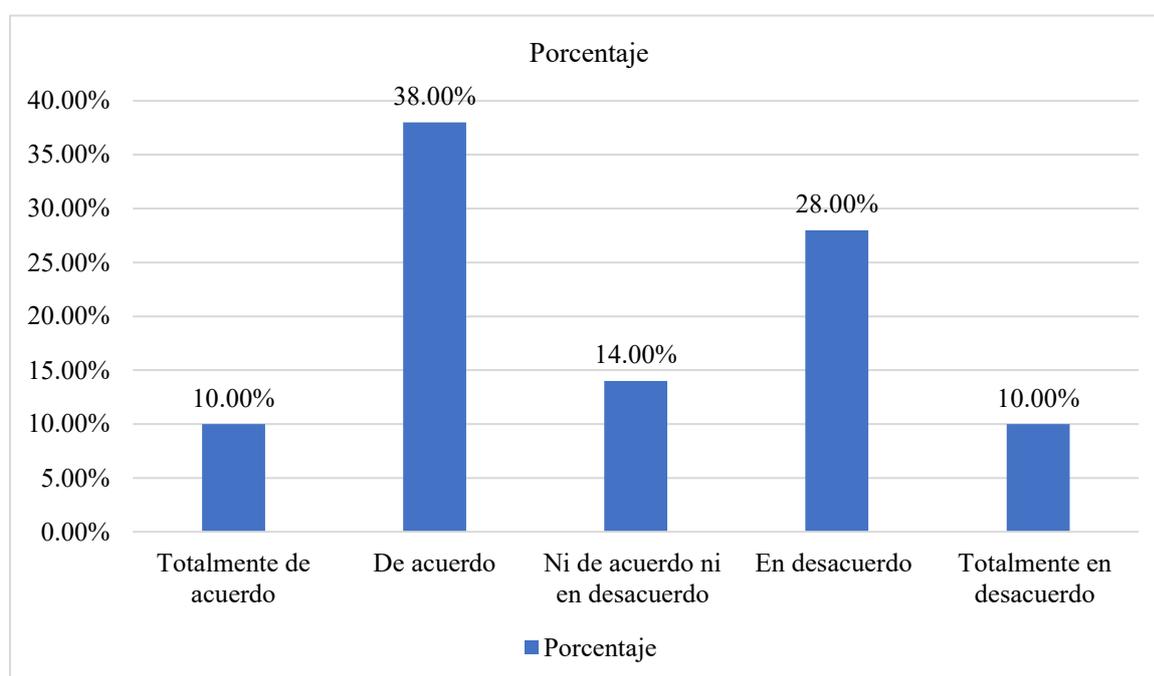
¿Cree que las condiciones de trabajo en su área son justas y equitativas?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	03	10%
De Acuerdo	11	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	04	14%
En desacuerdo	08	28%
Totalmente en desacuerdo	03	10%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 7

¿Cree que las condiciones de trabajo en su área son justas y equitativas?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 10.3% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 37.9%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 13.8%. En Desacuerdo 27.6% y Totalmente en Desacuerdo 10.3%.

Tabla 9

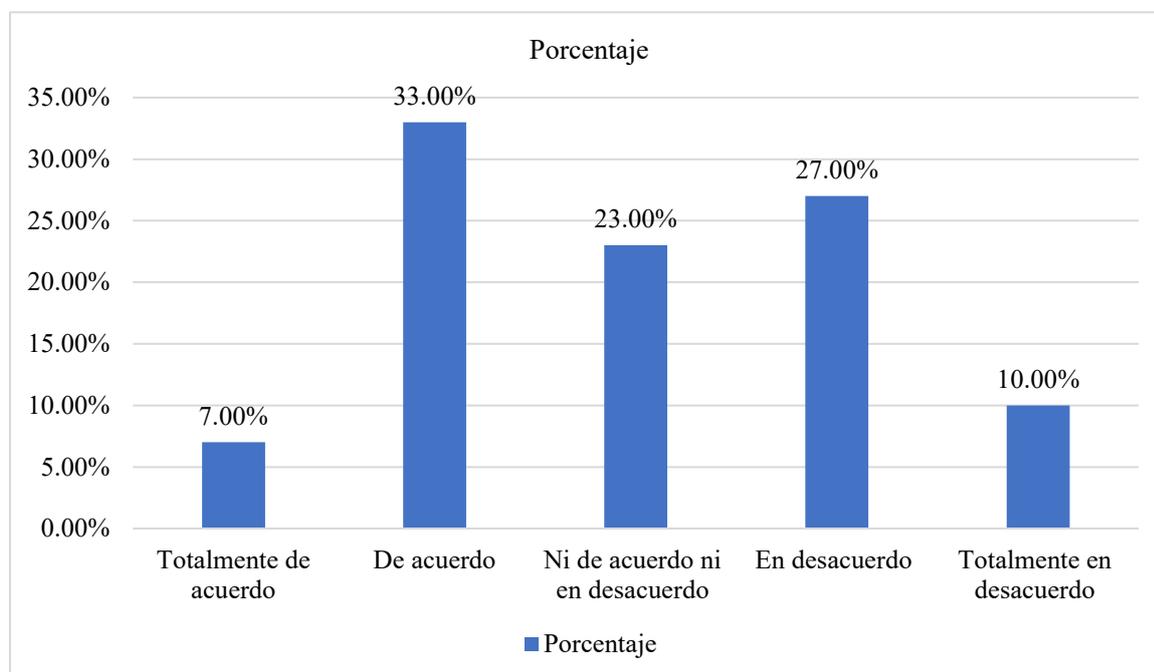
¿Considera que se le brindan los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	02	7%
De Acuerdo	10	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	23%
En desacuerdo	08	27%
Totalmente en desacuerdo	03	10%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 8

¿Considera que se le brindan los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 6.7% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 33.3%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 23.3%. En Desacuerdo 26.7% y Totalmente en Desacuerdo 10%.

Tabla 10

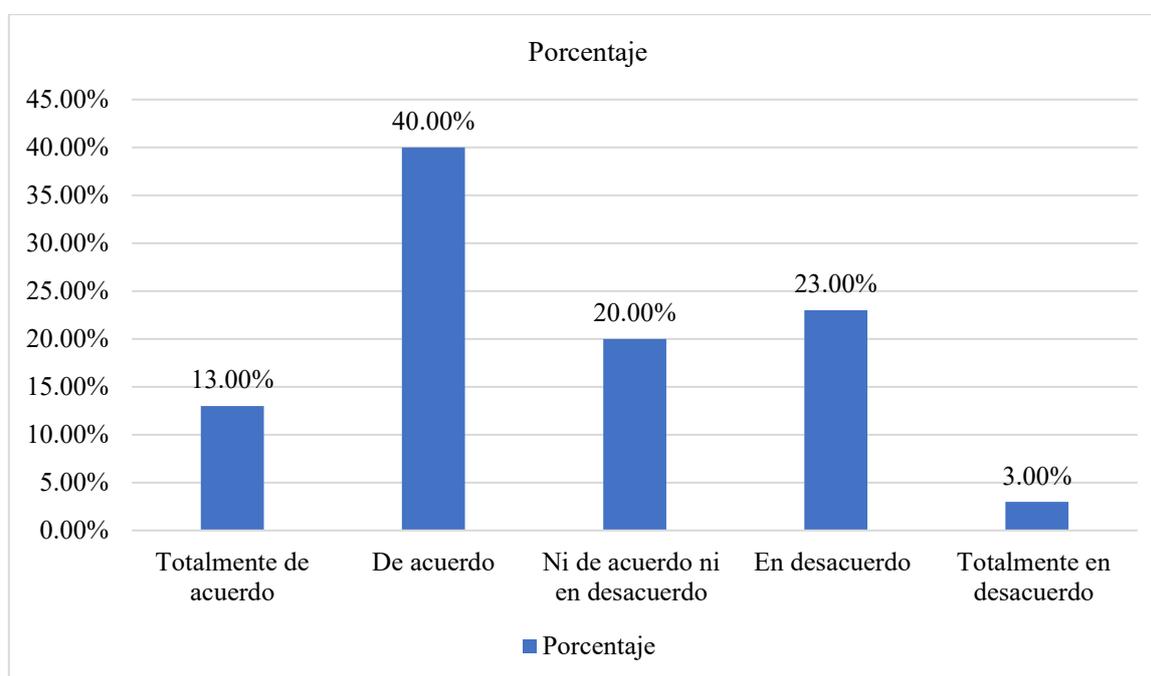
¿Cree que existen igualdad de oportunidades para todos los empleados en su institución?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	06	20%
En desacuerdo	07	23%
Totalmente en desacuerdo	01	3%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 9

¿Cree que existen igualdad de oportunidades para todos los empleados en su institución?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 40%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 20%. En Desacuerdo 23% y Totalmente en Desacuerdo 3%.

Tabla 11

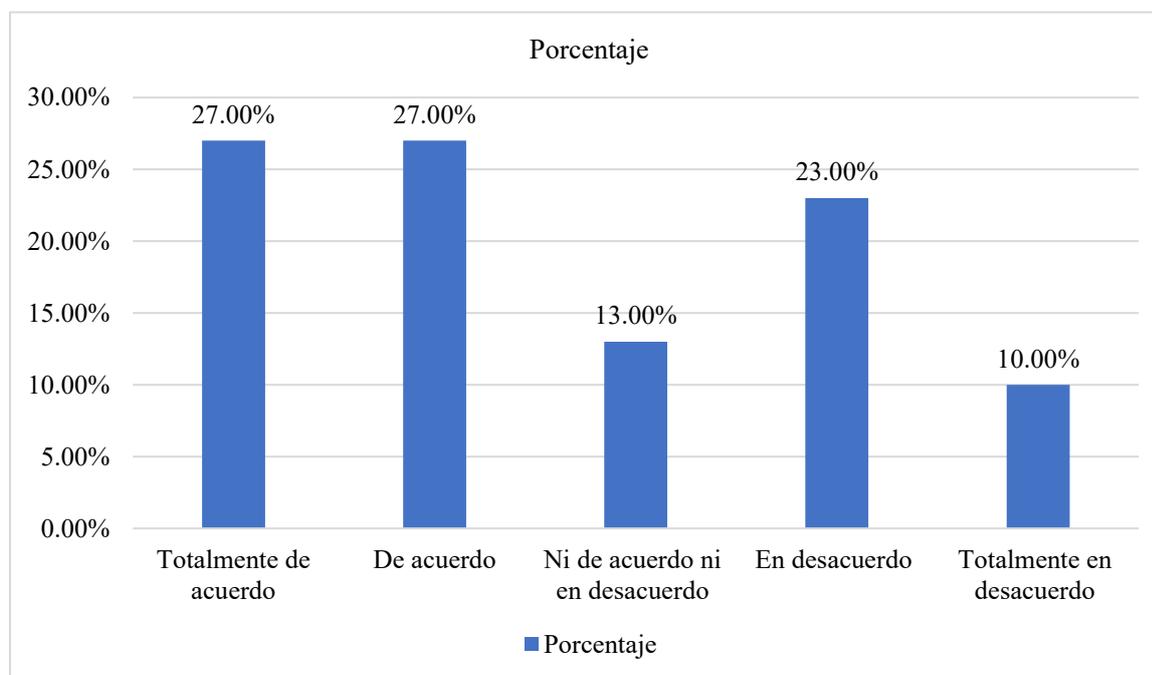
¿Considera que las políticas de la institución promueven la equidad en el trato a todos los empleados?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	08	27%
De Acuerdo	08	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	04	13%
En desacuerdo	07	23%
Totalmente en desacuerdo	03	10%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 10

¿Considera que las políticas de la institución promueven la equidad en el trato a todos los empleados?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 27% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 27%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 13%. En Desacuerdo 23% y Totalmente en Desacuerdo 10%.

Tabla 12

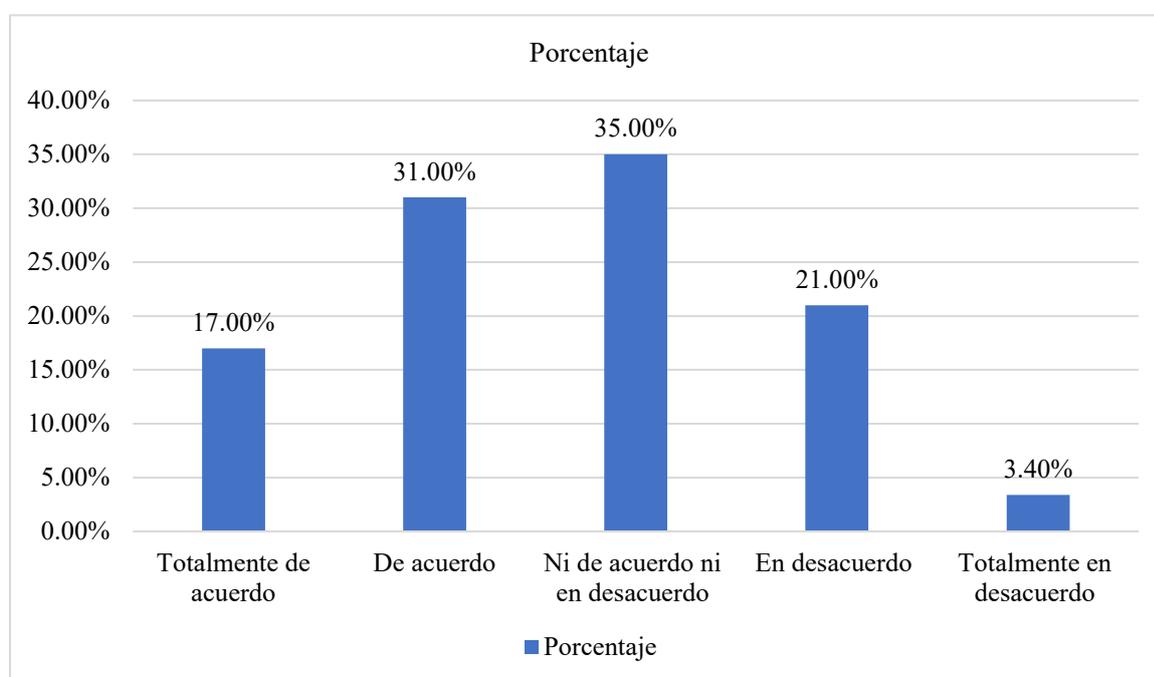
¿Está de acuerdo con que las políticas de su institución fomentan la inclusión laboral?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	05	17%
De Acuerdo	09	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	35%
En desacuerdo	06	21%
Totalmente en desacuerdo	01	3.4%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 11

¿Está de acuerdo con que las políticas de su institución fomentan la inclusión laboral?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 17% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 31%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 35%. En Desacuerdo 20.7% y Totalmente en Desacuerdo 3.4%.

Tabla 13

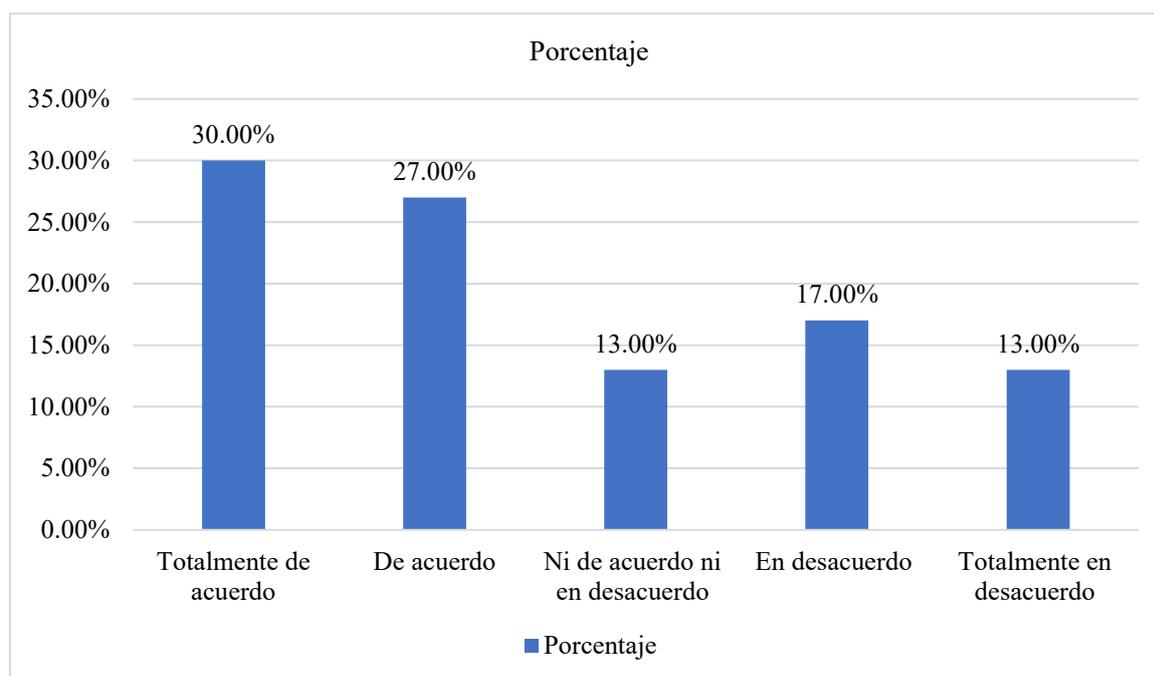
¿Considera que la institución adopta medidas adecuadas para incluir a personas de diferentes perfiles?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	09	30%
De Acuerdo	08	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	04	13%
En desacuerdo	05	17%
Totalmente en desacuerdo	04	13%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 12

¿Considera que la institución adopta medidas adecuadas para incluir a personas de diferentes perfiles?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 30% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 26.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 13.3%. En Desacuerdo 16.7% y Totalmente en Desacuerdo 13.3%.

Tabla 14

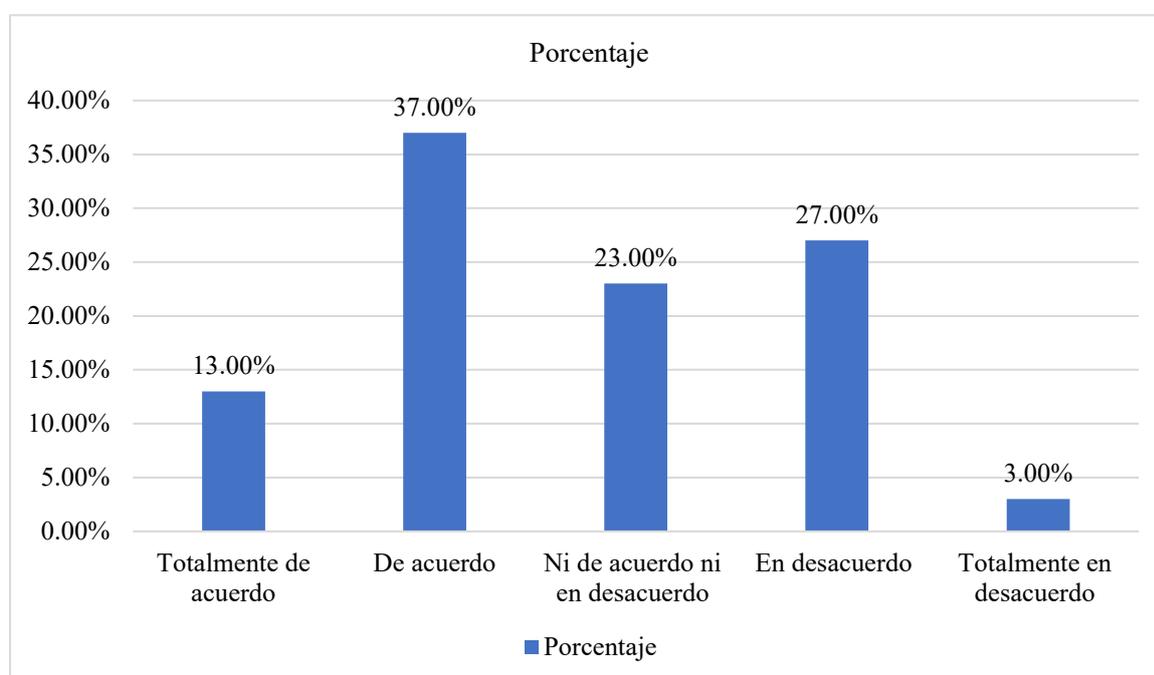
¿Siente que el ambiente de trabajo es inclusivo y respetuoso?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	11	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	23%
En desacuerdo	08	27%
Totalmente en desacuerdo	01	3%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 13

¿Siente que el ambiente de trabajo es inclusivo y respetuoso?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.3% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 36.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 23.3%. En Desacuerdo 26.7% y Totalmente en Desacuerdo 3.3%.

Tabla 15

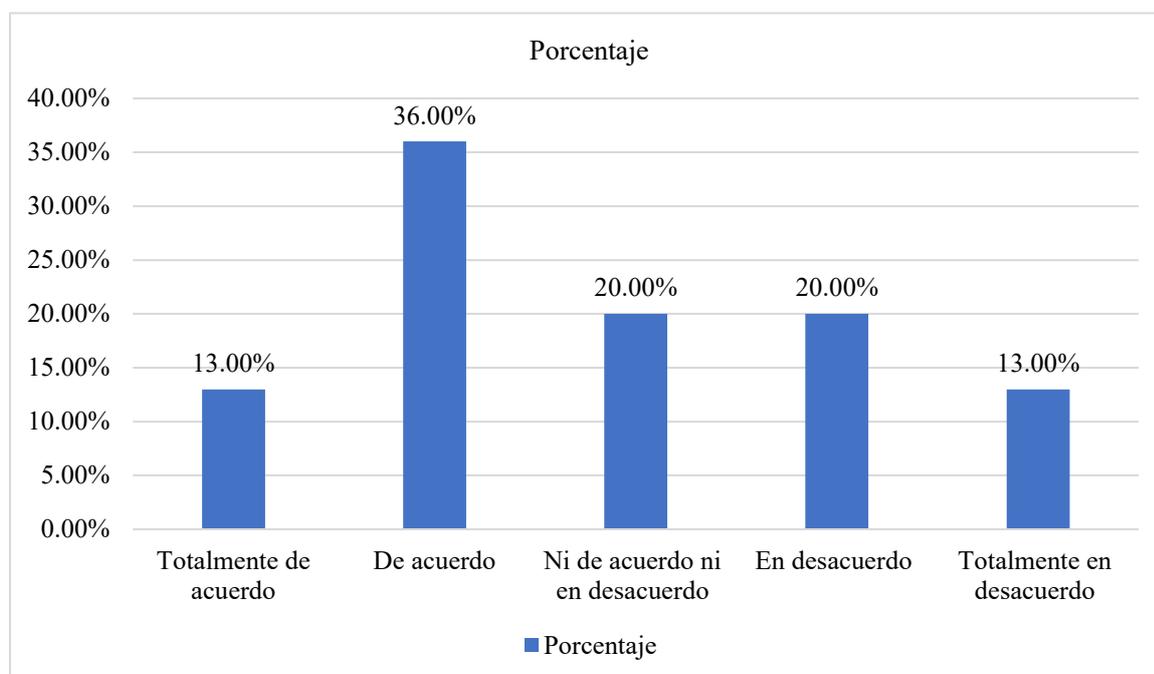
¿Considera que su opinión es valorada y respetada en su lugar de trabajo?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	11	36%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	06	20%
En desacuerdo	06	20%
Totalmente en desacuerdo	04	13%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14

¿Considera que su opinión es valorada y respetada en su lugar de trabajo?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.3% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 36.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 20%. En Desacuerdo 20% y Totalmente en Desacuerdo 13%.

Tabla 16

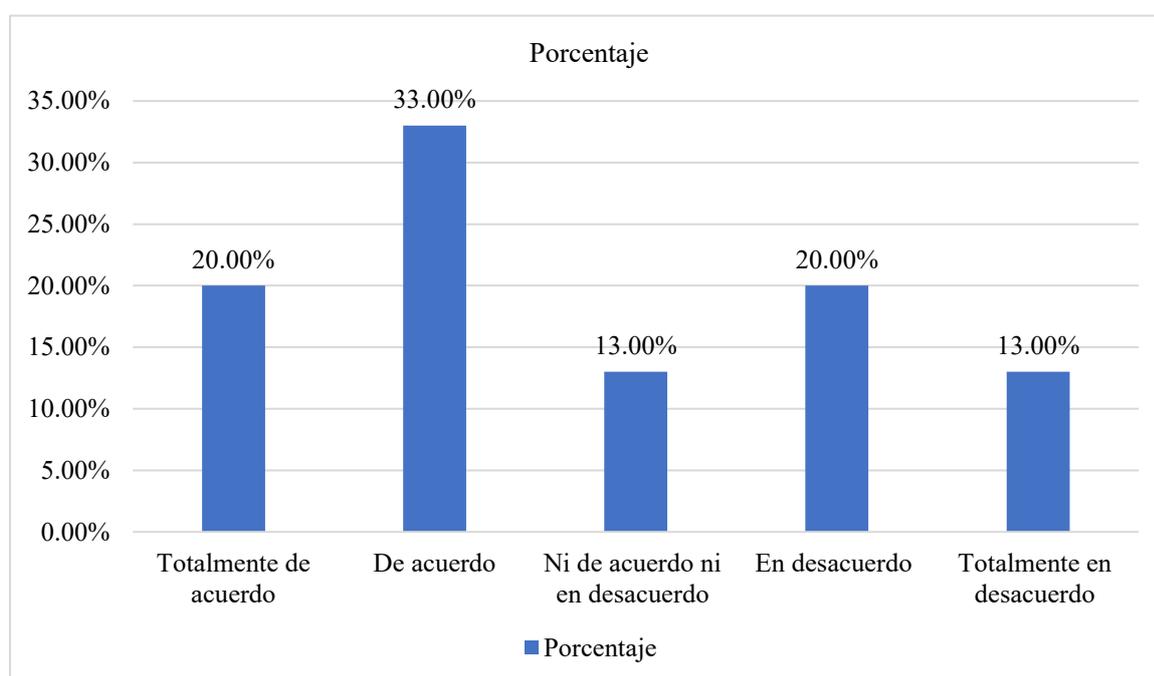
¿Percibe que el desempleo en su sector laboral es alto?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	06	20%
De Acuerdo	10	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	04	13%
En desacuerdo	06	20%
Totalmente en desacuerdo	04	13%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15

¿Percibe que el desempleo en su sector laboral es alto?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 20% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 33.3%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 13.3%. En Desacuerdo 20% y Totalmente en Desacuerdo 13.3%.

Tabla 17

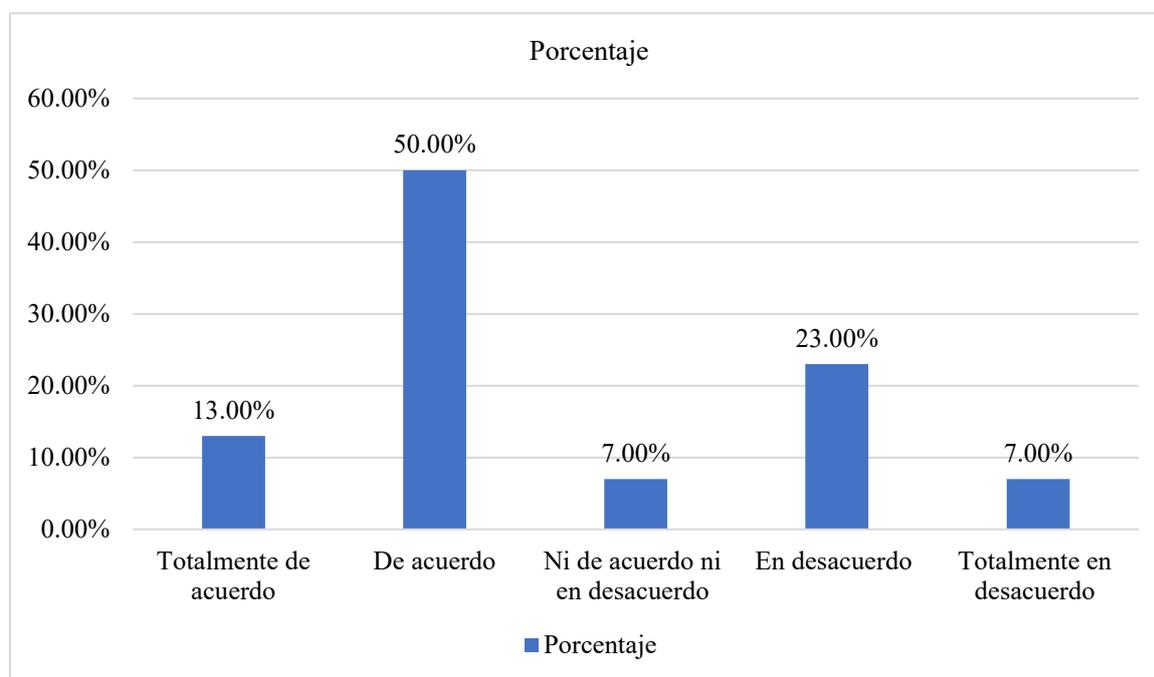
¿Considera que el mercado laboral ofrece suficientes oportunidades de empleo?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	15	50%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	02	7%
En desacuerdo	07	23%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 16

¿Considera que el mercado laboral ofrece suficientes oportunidades de empleo?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.3% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 50%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 6.7%. En Desacuerdo 23.3% y Totalmente en Desacuerdo 6.7%.

Tabla 18

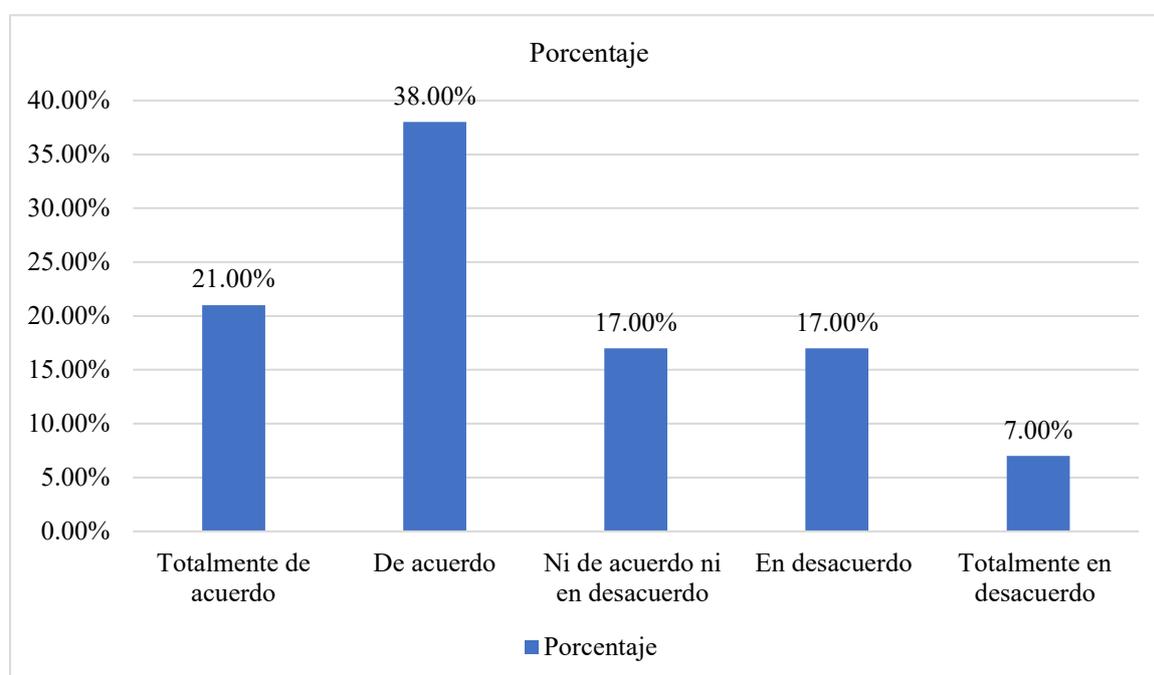
¿Tiene fácil acceso a información sobre nuevas oportunidades laborales?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	06	21%
De Acuerdo	11	38%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	05	17%
En desacuerdo	05	17%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 17

¿Tiene fácil acceso a información sobre nuevas oportunidades laborales?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 20.7% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 37.9%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 17.2%. En Desacuerdo 17.2% y Totalmente en Desacuerdo 6.9%.

Tabla 19

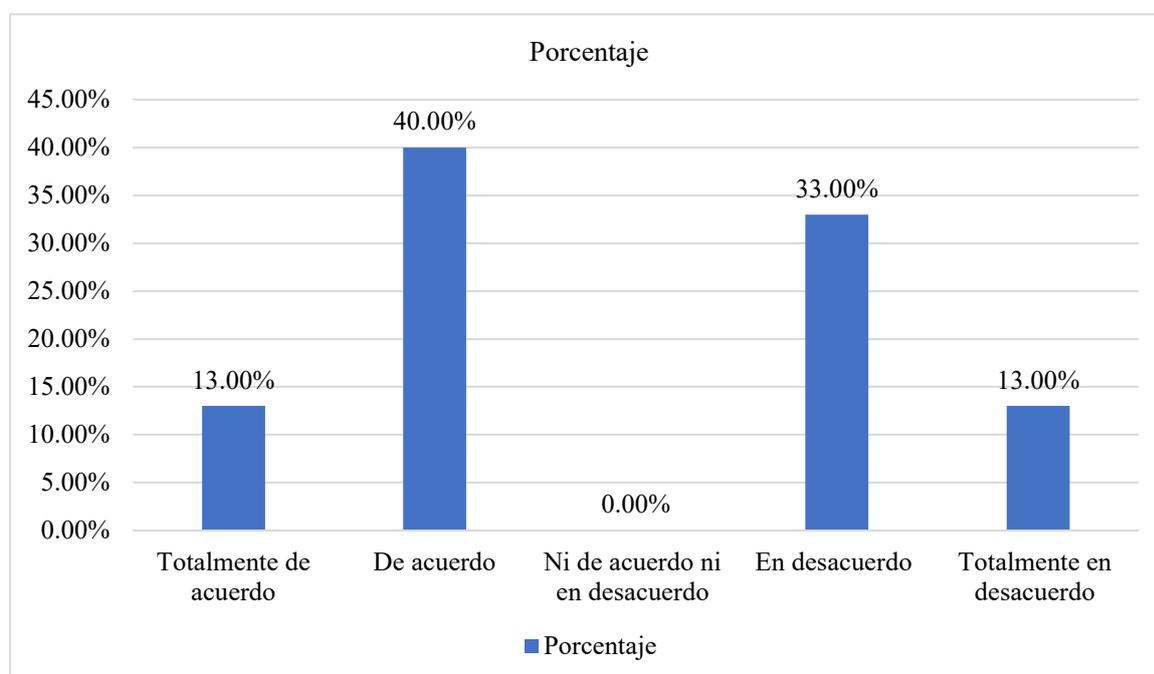
¿Considera que la institución brinda suficiente información sobre oportunidades de desarrollo y empleo?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	33%
Totalmente en desacuerdo	04	13%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18

¿Considera que la institución brinda suficiente información sobre oportunidades de desarrollo y empleo?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.3% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 40%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 0%. En Desacuerdo 33.3% y Totalmente en Desacuerdo 13.3%.

Tabla 20

¿Está satisfecho con las condiciones laborales actuales en su institución?

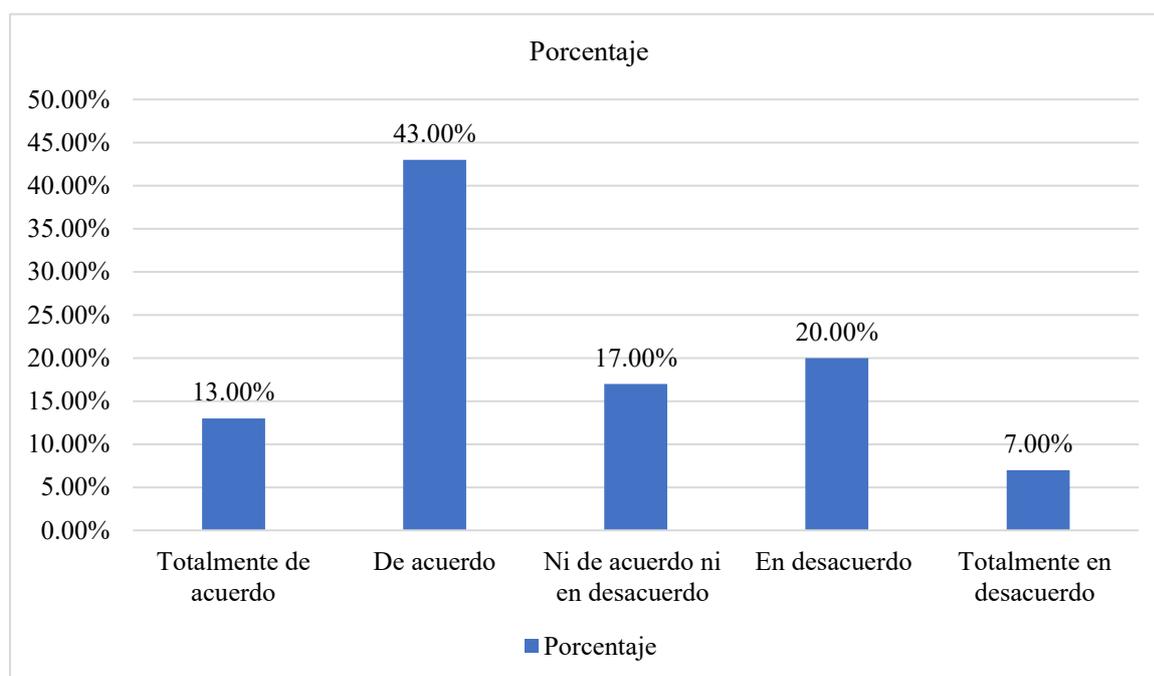
Indicador: MERCADO LABORAL DINÁMICO

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	13	43%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	05	17%
En desacuerdo	06	20%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 19

¿Está satisfecho con las condiciones laborales actuales en su institución?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.3% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 43%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 16.7%. En Desacuerdo 20% y Totalmente en Desacuerdo 6.7%.

Tabla 21

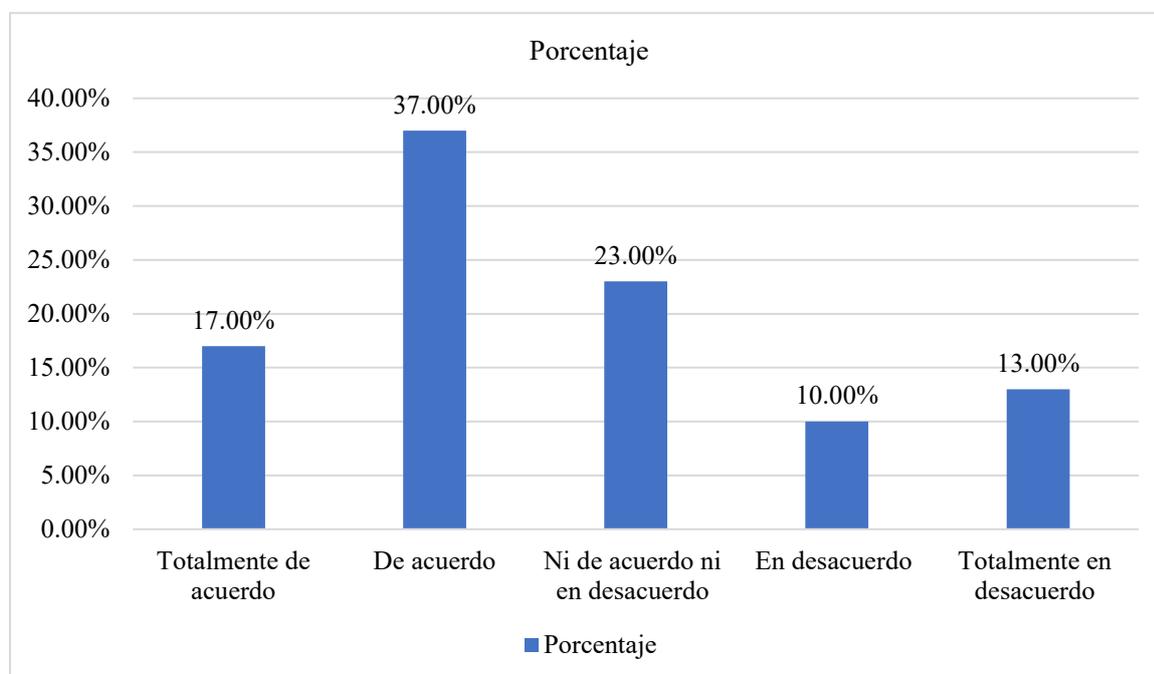
¿Cree que sus condiciones laborales le permiten desempeñar sus funciones de manera óptima?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	05	17%
De Acuerdo	11	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	23%
En desacuerdo	03	10%
Totalmente en desacuerdo	04	13%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 20

¿Cree que sus condiciones laborales le permiten desempeñar sus funciones de manera óptima?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 16.7% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 36.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 23.3%. En Desacuerdo 10% y Totalmente en Desacuerdo 13.3%.

Tabla 22

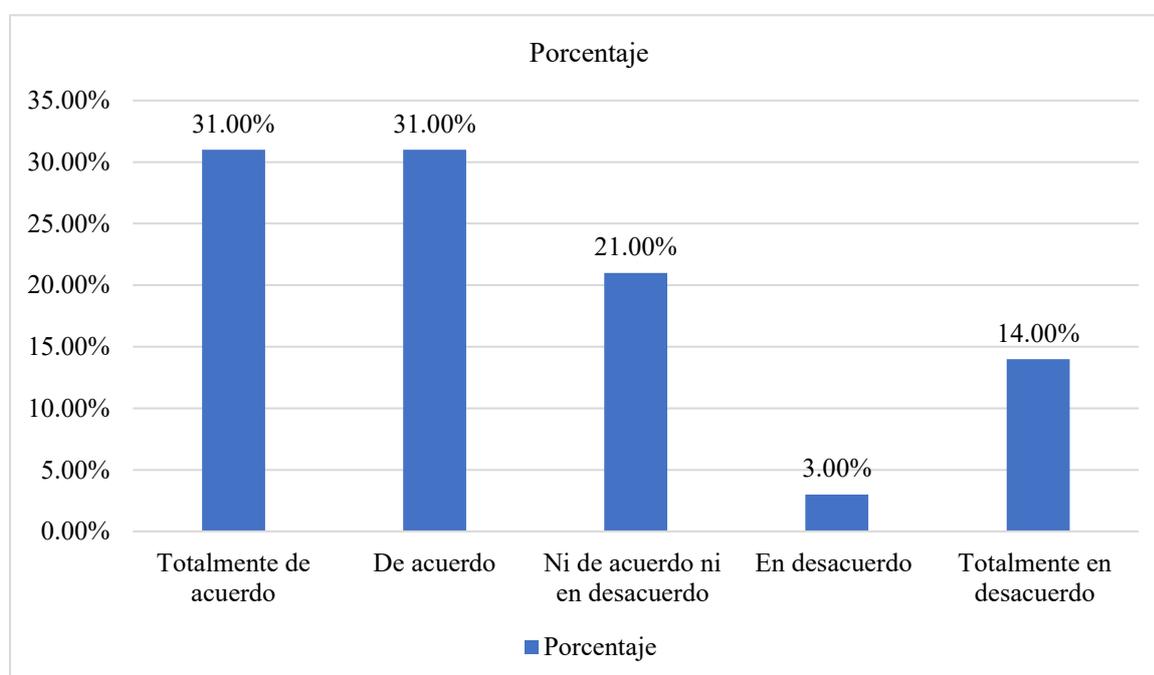
¿Siente que su capacitación le permite ser competitivo en el mercado laboral?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	09	31%
De Acuerdo	09	31%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	06	21%
En desacuerdo	01	3%
Totalmente en desacuerdo	04	14%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 21

¿Siente que su capacitación le permite ser competitivo en el mercado laboral?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 31% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 31%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 20%. En Desacuerdo 26.7% y Totalmente en Desacuerdo 14%.

Tabla 23

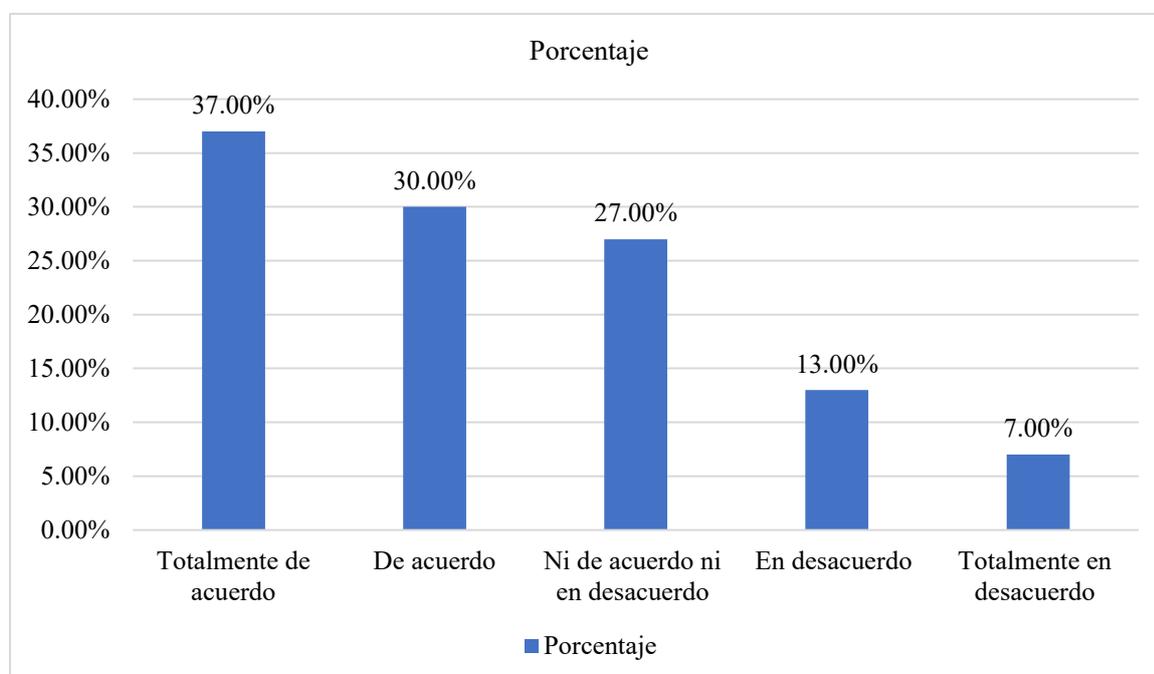
¿Considera que su experiencia y formación son valoradas en su institución?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	08	37%
De Acuerdo	09	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	08	27%
En desacuerdo	04	13%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 22

¿Considera que su experiencia y formación son valoradas en su institución?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 26.7% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 30%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 26.7%. En Desacuerdo 13.3% y Totalmente en Desacuerdo 6.7%.

Tabla 24

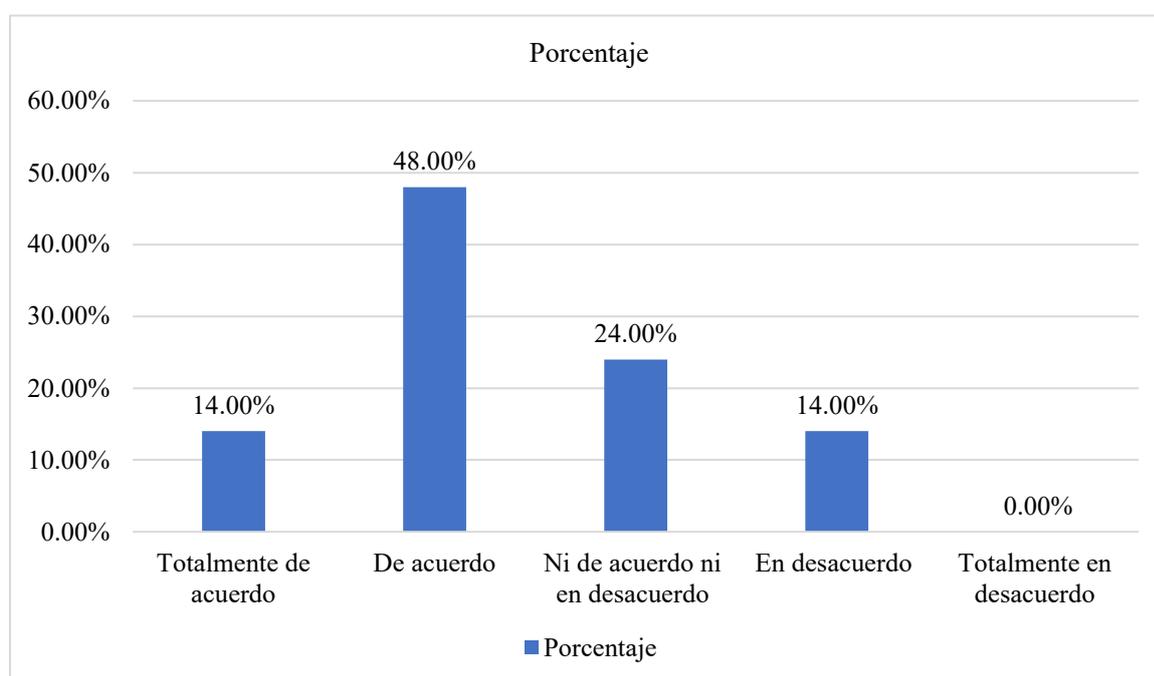
¿Percibe que su institución invierte lo suficiente en su capacitación y desarrollo profesional?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	14%
De Acuerdo	14	48%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	24%
En desacuerdo	04	14%
Totalmente en desacuerdo	00	0%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 23

¿Percibe que su institución invierte lo suficiente en su capacitación y desarrollo profesional?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.8% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 48.3%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 24.1%. En Desacuerdo 13.8% y Totalmente en Desacuerdo 0%.

Tabla 25

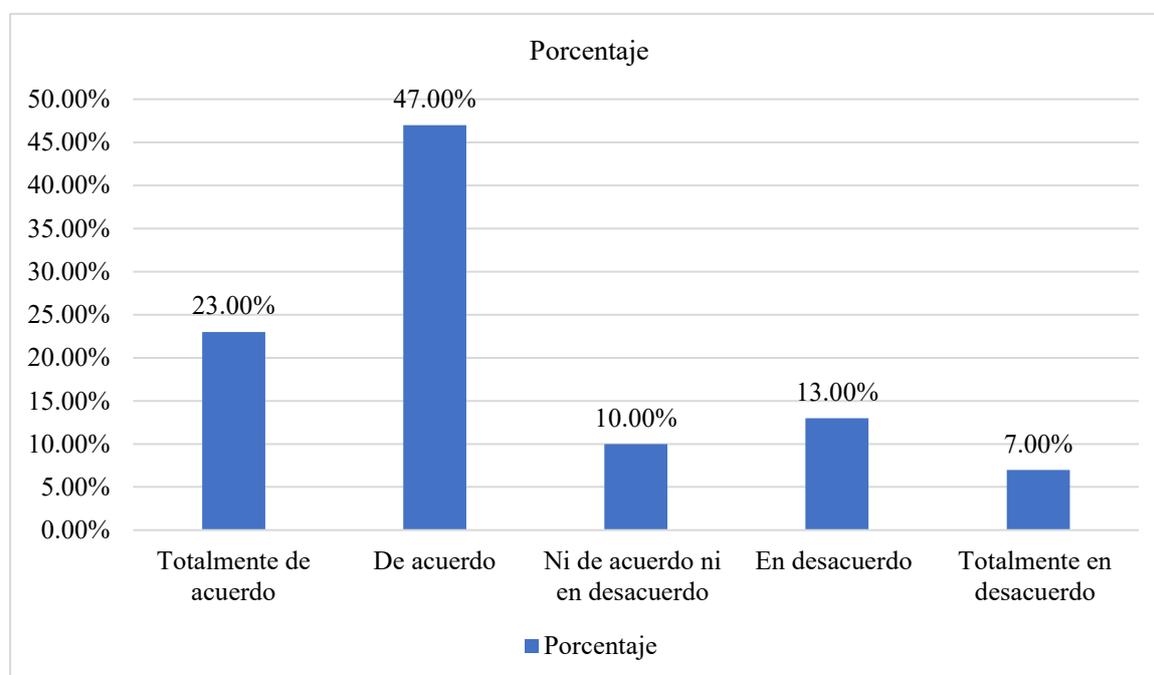
¿Está de acuerdo con que la institución se preocupa por mejorar las competencias de sus empleados?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	07	23%
De Acuerdo	14	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	03	10%
En desacuerdo	04	13%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 24

¿Está de acuerdo con que la institución se preocupa por mejorar las competencias de sus empleados?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 23.3% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 46.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 10%. En Desacuerdo 13.3% y Totalmente en Desacuerdo 6.7%.

Tabla 26

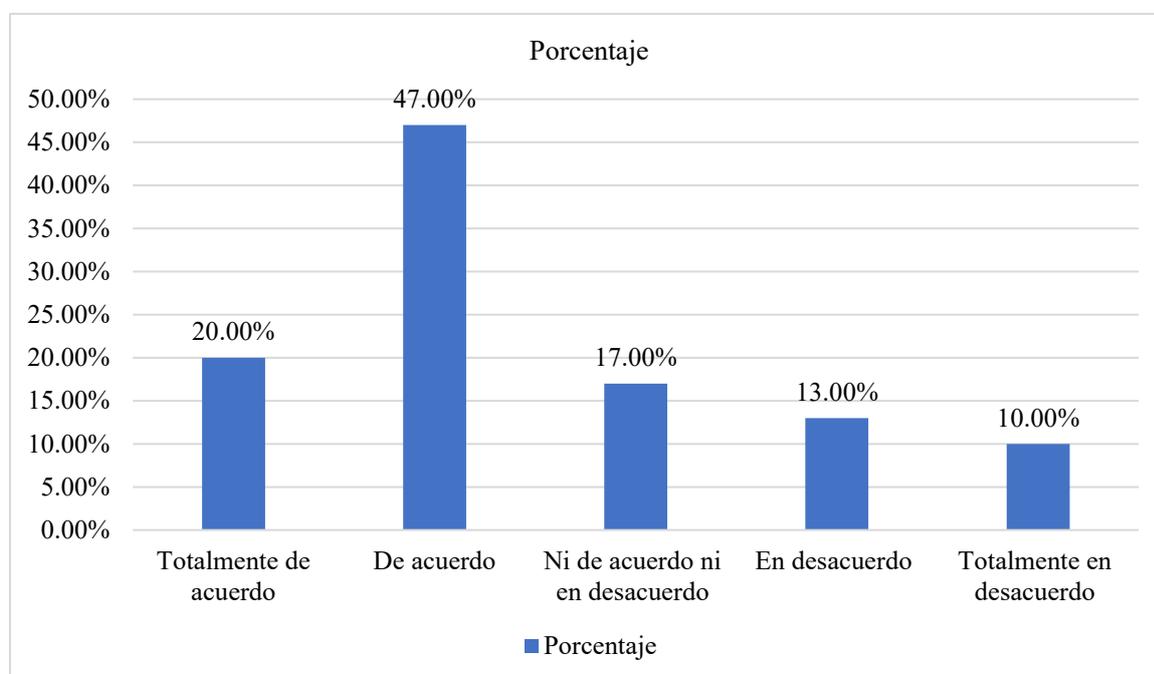
¿Cree que la institución fomenta la innovación en productos y servicios?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	06	20%
De Acuerdo	14	47%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	05	17%
En desacuerdo	04	13%
Totalmente en desacuerdo	03	10%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 25

¿Cree que la institución fomenta la innovación en productos y servicios?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 20% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 46.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 16.7%. En Desacuerdo 13.3% y Totalmente en Desacuerdo 10%.

Tabla 27

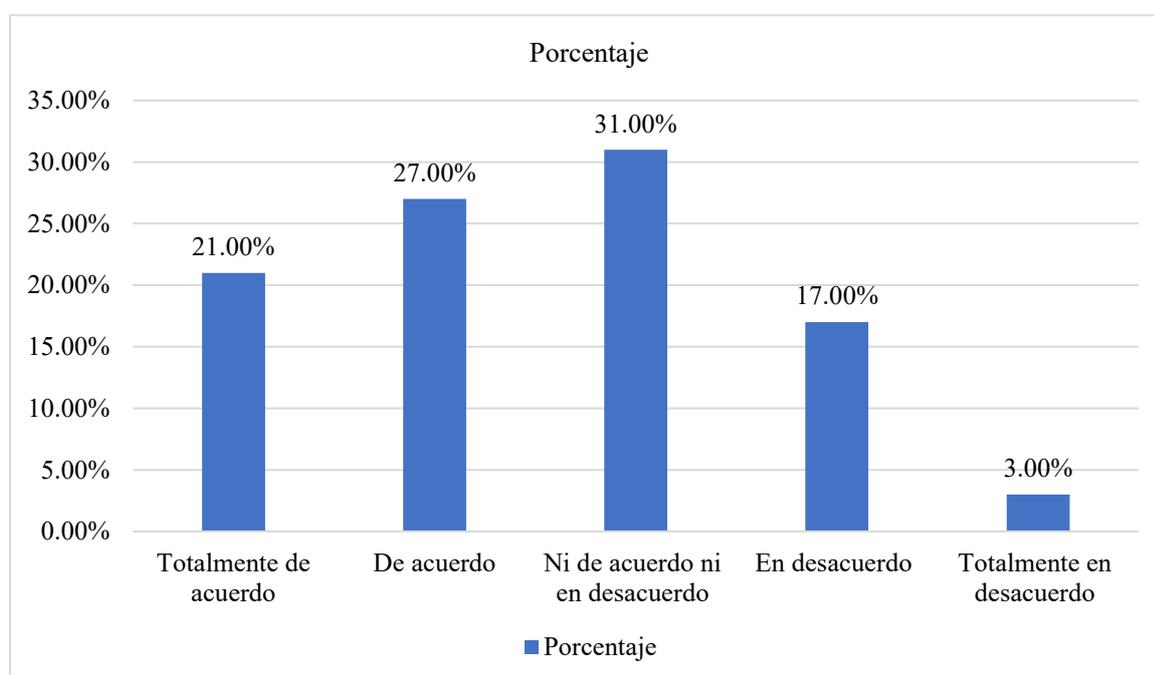
¿Está de acuerdo con que se promueven ideas innovadoras en su lugar de trabajo?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	06	21%
De Acuerdo	08	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	09	31%
En desacuerdo	05	17%
Totalmente en desacuerdo	01	3%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 26

¿Está de acuerdo con que se promueven ideas innovadoras en su lugar de trabajo?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 20.7% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 27.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 31%. En Desacuerdo 17.2% y Totalmente en Desacuerdo 3.4%.

Tabla 28

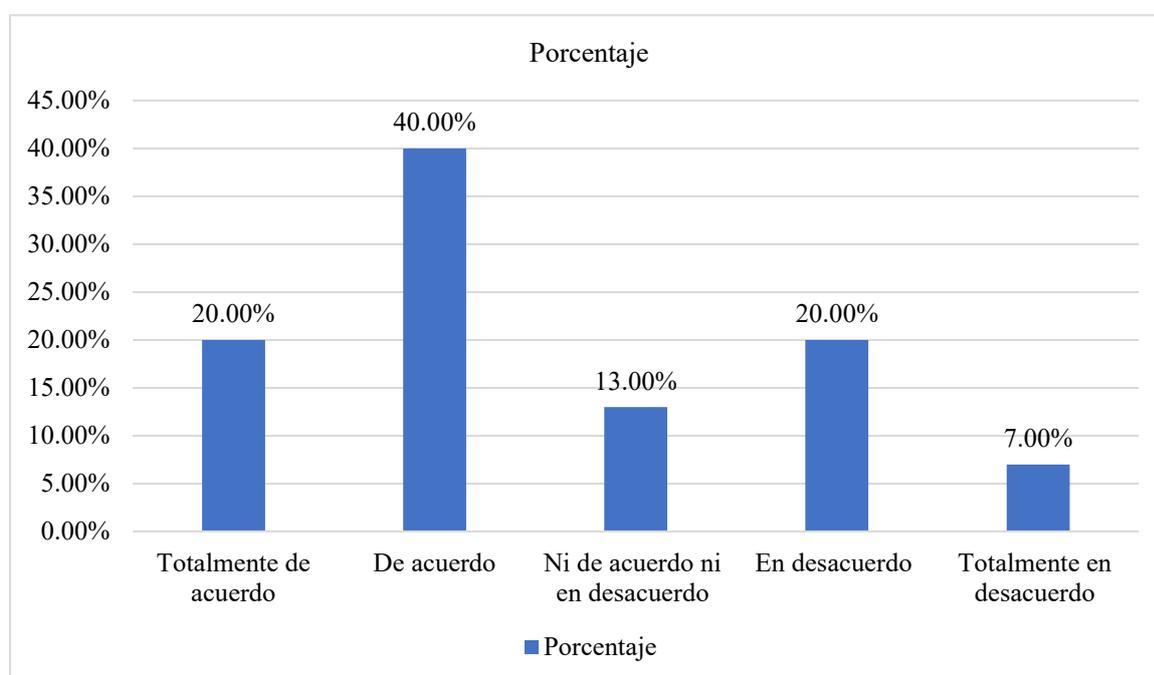
¿Considera que la institución contribuye a la creación de nuevos empleos en el país?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	06	20%
De Acuerdo	12	40%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	04	13%
En desacuerdo	06	20%
Totalmente en desacuerdo	02	7%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 27

¿Está de acuerdo con que se fomente la creación de puestos de trabajo en su sector?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 20% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 40%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 13.3%. En Desacuerdo 20% y Totalmente en Desacuerdo 6.7%.

Tabla 29

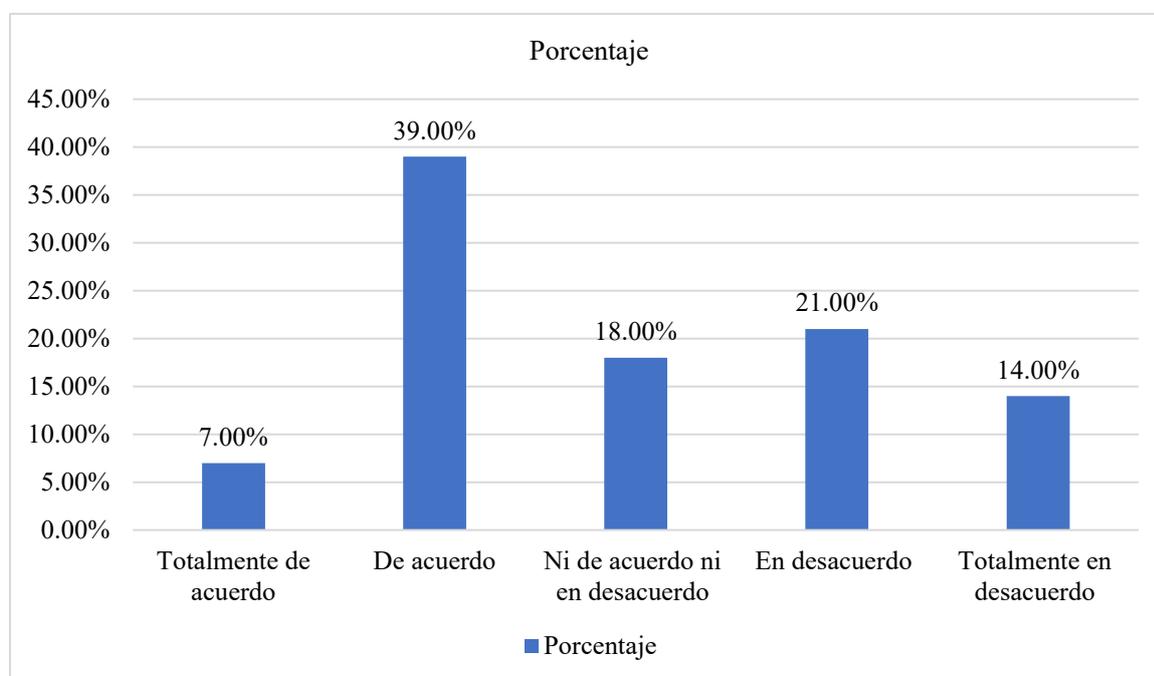
¿Siente que su posición laboral es estable a largo plazo?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	02	7%
De Acuerdo	11	39%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	05	18%
En desacuerdo	06	21%
Totalmente en desacuerdo	04	14%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 28

¿Siente que su posición laboral es estable a largo plazo?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 7.1% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 39.3%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 17.9%. En Desacuerdo 21.4% y Totalmente en Desacuerdo 14.3%.

Tabla 30

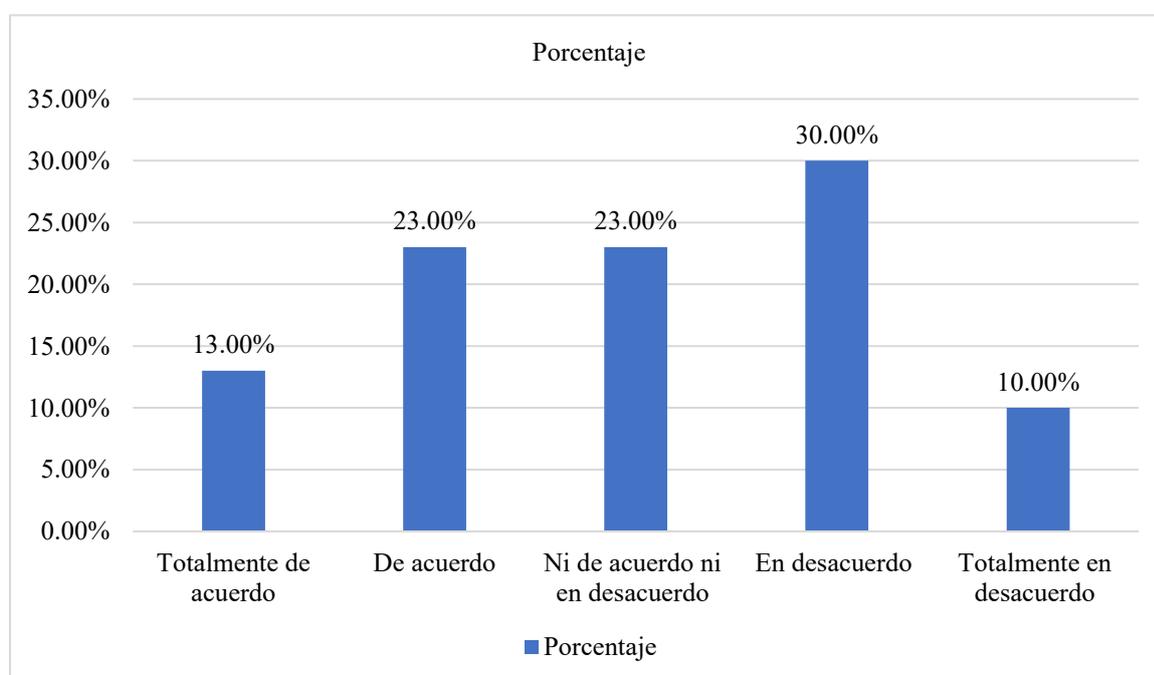
¿Considera que tiene seguridad en su empleo actual?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	07	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	23%
En desacuerdo	09	30%
Totalmente en desacuerdo	03	10%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 29

¿Considera que tiene seguridad en su empleo actual?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.3% está Totalmente de Acuerdo. De Acuerdo 23.3%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 23.3%. En Desacuerdo 30% y Totalmente en Desacuerdo 10%.

Tabla 31

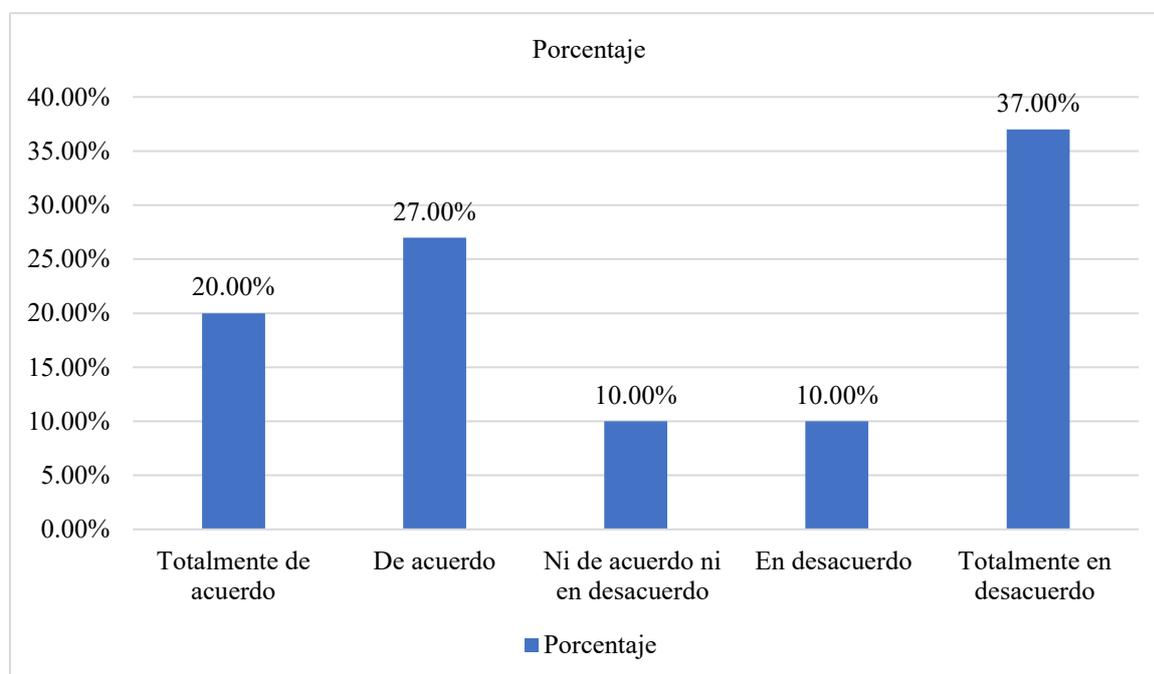
¿Percibe que existen oportunidades claras de avance profesional dentro de su institución?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	06	20%
De Acuerdo	08	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	03	10%
En desacuerdo	03	10%
Totalmente en desacuerdo	11	37%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 30

¿Percibe que existen oportunidades claras de avance profesional dentro de su institución?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 20% está Totalmente de Acuerdo De Acuerdo 26.7%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 10%. En Desacuerdo 10% y Totalmente en Desacuerdo 36.7%.

Tabla 32

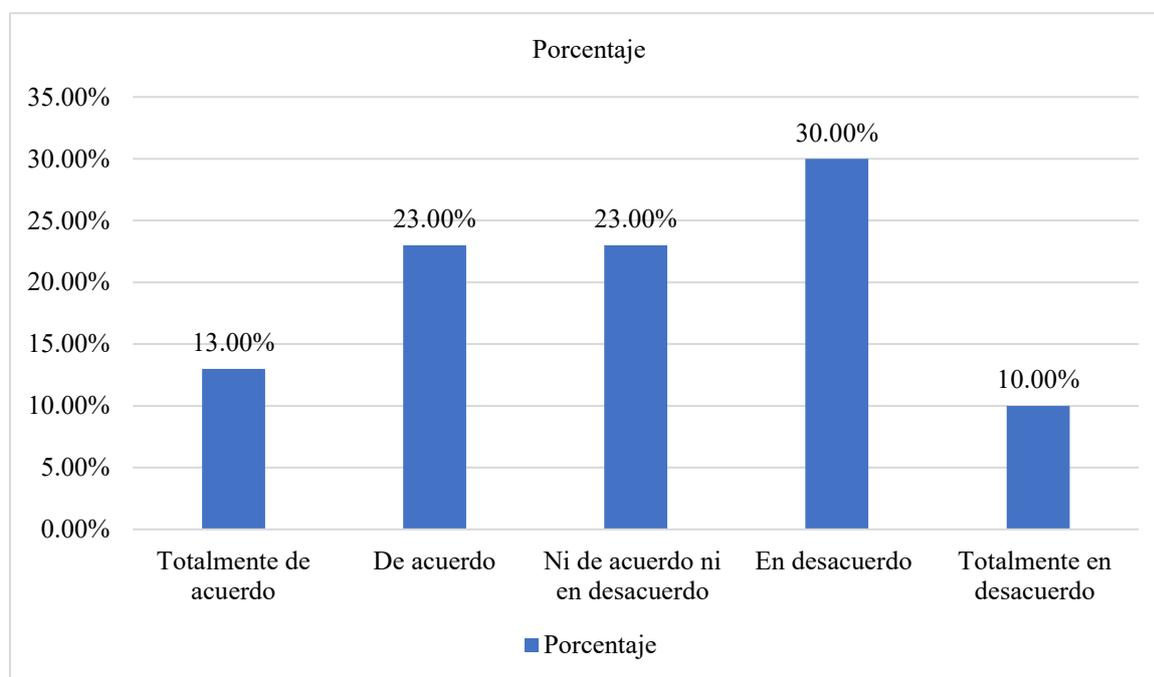
¿Cree que la institución le brinda apoyo para alcanzar un mayor desarrollo profesional?

ALTERNATIVAS	POBLACION	PORCENTAJE (%)
Totalmente de acuerdo	04	13%
De Acuerdo	07	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	07	23%
En desacuerdo	09	30%
Totalmente en desacuerdo	03	10%
Total	28	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 31

¿Cree que la institución le brinda apoyo para alcanzar un mayor desarrollo profesional?



Análisis

De los resultados obtenidos se puede observar que el 13.3% está Totalmente de Acuerdo. De Acuerdo 23.3%, Ni Acuerdo Ni en Desacuerdo 23.3%. En Desacuerdo 30% y Totalmente en Desacuerdo 10%.

5.2. Contrastación de los resultados

En este apartado del estudio se realiza la estadística inferencial por medio de la prueba paramétrica seleccionada para tal fin, se aplicará a cada hipótesis propuesta para lo cual se establecieron los supuestos respectivos de la siguiente manera:

Hipótesis específica 1

La política nacional de empleo influye de manera directa en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

Supuestos hipotéticos

H₀: La política nacional de empleo no influye de manera directa en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

H₁: La política nacional de empleo influye de manera directa en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

Tabla 33

Prueba de correlación 1

Variables	Prueba	Resultados	
Política Nacional del Empleo	Rho. de Spearman	1	0.771**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	30	30
Mercado Laboral	Rho. de Spearman	0.771**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Una vez aplicada la prueba respectiva se encontró un coeficiente de correlación Rh. Spearman de 0.0771, $p: 0.000 < 0.005$ el cual es positivo alto lo que indica que la correlación es alta y significativa, el mismo se encuentra entre los parámetros establecidos para la prueba,

lo que lleva a elegir como supuesto hipotético el alternativo, es decir, se afirma que la política nacional de empleo influye de manera directa en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

Hipótesis específica 2

La política nacional de empleo influye de manera directa en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

Supuestos hipotéticos

H₀: La política nacional de empleo no influye de manera directa en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

H₁: La política nacional de empleo influye de manera directa en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023

Tabla 34

Prueba de correlación 2

Variables	Prueba	Resultados	
Política Nacional del Empleo	Rho. de Spearman	1	0.840**
	Sig. (bilateral)		0.014
	N	30	30
Competitividad	Rho. de Spearman	0.840**	1
	Sig. (bilateral)	0.014	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Una vez aplicada la prueba respectiva se encontró un coeficiente de correlación Rh. Spearman de 0.840, $p: 0.014 < 0.005$ el cual es positivo alto, lo que indica que la correlación es alta y significativa, el mismo se encuentra entre los parámetros establecidos para la prueba, lo que lleva a elegir como supuesto hipotético el alternativo, es decir, se afirma que la política

nacional de empleo influye de manera directa en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

Hipótesis específica 3

La política nacional de empleo influye de manera directa en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

H₀: La política nacional de empleo no influye de manera directa en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

H₁: La política nacional de empleo influye de manera directa en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

Tabla 35
Prueba de correlación 3

Variables	Prueba	Resultados	
Política Nacional del Empleo	Rho. de Spearman	1	0.778**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Generación de empleo	Rho. de Spearman	0.778**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Una vez aplicada la prueba respectiva se encontró un coeficiente de correlación Rh. Spearman de 0.778, $p: 0.000 < 0.005$ el cual es positivo alto, lo que indica que la correlación es alta y significativa, el mismo se encuentra entre los parámetros establecidos para la prueba, lo que lleva a elegir como supuesto hipotético el alternativo, es decir, se afirma que la política nacional de empleo influye de manera directa en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados de la investigación se evidencia, que la política de empleo en Perú influye en la productividad, ya que busca mejorar las condiciones laborales y el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, lo que se traduce en un mayor rendimiento y competitividad de las empresas y sectores económicos.

En atención a esta problemática, se planteó en este estudio realizar el análisis de esa relación bajo la percepción de funcionarios de la dirección nacional de empleo de Perú. Ante ello se plantearon supuestos hipotéticos acerca de las percepciones de estos funcionarios. El primero de estos supuestos, planteó la relación entre el mercado laboral y la productividad laboral en la política nacional de empleo. Los resultados favorecen a este planteamiento. Los funcionarios señalan que una mejora en el mercado laboral haciéndolo más formal y seguro puede garantizar (OIT, 2015).

La situación del mercado laboral o la oferta laboral condiciona la productividad de la economía de varias formas. Por un lado, la oferta laboral depende de factores como la población activa, la tasa de actividad, la tasa de desempleo, la educación, la formación, la experiencia, la movilidad y la flexibilidad de los trabajadores. Estos factores determinan la cantidad y la calidad de la mano de obra disponible para producir bienes y servicios. Por otro lado, la demanda de empleo depende de factores como el nivel de producción, el crecimiento económico, la inversión, la tecnología, la competitividad, la productividad y las condiciones laborales. Estos factores determinan la cantidad y el tipo de trabajadores que requieren las empresas y los sectores económicos (OIT, 2014).

Discusión 1:

De los resultados obtenidos respecto a la influencia de la Política Nacional del Empleo en el mercado laboral, ya que determina la cantidad y la calidad de los trabajadores disponibles para producir bienes y servicios, así como el nivel de empleo, el nivel de salarios y el nivel de ingresos de los trabajadores. A su vez, la productividad de la economía influye en la situación del mercado laboral o la demanda de empleo, ya que determina la cantidad y el tipo de trabajadores que requieren las empresas y los sectores económicos, así como el nivel de producción, el nivel de inversión y el nivel de crecimiento económico. Por lo tanto, existe una relación bidireccional entre el mercado laboral y la productividad de la economía, que se refuerza mutuamente.

La política laboral de un país influye en la productividad de la economía, ya que determina las condiciones en las que se realiza el trabajo, el nivel y la calidad del empleo, el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, el impulso a la innovación y la competitividad, y la promoción de la cohesión social y el desarrollo sostenible. En este estudio se comprobó que la política nacional puede influir en la productividad de la economía. Se aceptó la hipótesis que planteó que existe una relación significativa entre la productividad laboral y la política nacional de empleo en la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo. A similares conclusiones llegaron investigaciones como las de Gómez (2021), Castro (2019), Baque (2018).

Discusión 2:

De la investigación se desprende que los supuestos planteados se refieren a la influencia de la Política Nacional del Empleo en la competitividad. Se encontró que la búsqueda de mayor competitividad puede ser un estímulo a políticas nacionales de trabajo que busquen la mejora para las condiciones del país.

Ante esto la revisión de literatura aportó que la competitividad laboral es la capacidad de los trabajadores y las empresas de un país para ofrecer productos y servicios de calidad en el mercado nacional e internacional, adaptándose a los cambios tecnológicos, económicos y sociales. La relación entre la competitividad laboral y la política laboral de un país es compleja y multidimensional, ya que involucra aspectos económicos, sociales, políticos y culturales (Porter, 2002).

No existe una única forma de medir la competitividad laboral, ni una única política laboral que garantice su mejora. Sin embargo, se pueden identificar algunos factores que influyen en la relación entre ambas, tales como:

La formación y el desarrollo de las competencias de los trabajadores, que determinan su productividad, su empleabilidad y su capacidad de innovación. La política laboral puede impulsar la educación, la formación, la capacitación, la certificación y la recualificación de los trabajadores, así como el reconocimiento de las competencias adquiridas por vías no formales o informales (Saavedra, 2012).

La inversión en investigación, desarrollo e innovación, que son factores clave para aumentar la productividad, la competitividad y el crecimiento económico. La política laboral puede incentivar la inversión privada y pública en estos ámbitos, así como la cooperación entre los agentes económicos y sociales, la transferencia de conocimiento, la mejora de la calidad de los productos y servicios, y la diversificación y especialización productiva.

La flexibilidad y la seguridad del mercado de trabajo, que se refieren al grado de adaptación de los salarios, el empleo y las condiciones de trabajo a las fluctuaciones de la demanda y la oferta, así como al grado de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, económicos y sociales. La política laboral puede buscar un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad, mediante la regulación de los contratos, los salarios, las jornadas,

las modalidades de trabajo, la negociación colectiva, la libertad sindical, el derecho a la huelga, la protección social, la prevención de riesgos laborales, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, entre otros aspectos (Murillo, 2015).

Discusión 3:

De la presente investigación se desprende que la Política Nacional influye en la generación de empleo, ya que la política laboral determina las condiciones en las que se realiza el trabajo, el nivel y la calidad del empleo, el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, el impulso a la innovación y la competitividad, y la promoción de la cohesión social y el desarrollo sostenible, mientras que la competitividad laboral influye en el desempeño económico y social del país, así como en la capacidad de respuesta a los desafíos y oportunidades del entorno global.

En el caso de los funcionarios entrevistados en esta investigación los mismos consideran que sí existe una importante relación entre la competitividad laboral y los principios que se plantean en la política nacional laboral de Perú. Lo anterior coincide con otras investigaciones revisadas en el presente estudio las cuales muestran tendencias a reafirmar el importante papel que cumple la competitividad laboral en la determinación de políticas de trabajo en un país como Perú. Esto entra dentro de las perspectivas de otras investigaciones como Quiróz (2022), García (2022), Isla (2021), León (2020), en las cuales se afirma la relación entre la competitividad y las políticas laborales, tanto a nivel institucional, local o nacional inclusive.

VI. CONCLUSIONES

Este apartado del trabajo representa un aspecto muy importante en el estudio. Se refiere a las conclusiones de la investigación. Las mismas se han organizado en función de los objetivos de investigación planteados al comienzo del estudio.

6.1. La política nacional de empleo influye significativamente en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo, dado que, al establecer condiciones de trabajo justo, oportunidades de capacitación y promoción de la estabilidad laboral, se generan entornos favorables para el desempeño eficiente de los empleados. La implementación de estas políticas contribuye a mejorar las competencias y motivación de los trabajadores, lo cual impacta directamente en el aumento de la productividad laboral.

6.2. La política nacional de empleo tiene una influencia positiva en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo, puesto que fomenta la inclusión, igualdad de oportunidades y condiciones justas de trabajo. Esto permite un acceso más equitativo a empleos de calidad, mejorando la empleabilidad y aumentando la percepción de estabilidad entre los trabajadores, lo que contribuye al desarrollo de un mercado laboral más dinámico y competitivo.

6.3. La política nacional de empleo influye en la competitividad en el Ministerio de Trabajo al promover el desarrollo de competencias laborales y la inversión en capacitación continua. Esto permite que los trabajadores estén mejor preparados para enfrentar las demandas del mercado laboral y contribuyan con ideas innovadoras y eficaces, mejorando así la competitividad tanto de los empleados como de la institución en su conjunto.

6.4. La política nacional de empleo impacta positivamente en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo, ya que fomenta la creación de nuevos puestos de trabajo y mejora las condiciones de empleabilidad a través de la formalización del trabajo y la inclusión laboral.

Esta política contribuye a un crecimiento del empleo sostenible y ayuda a reducir las tasas de desempleo al brindar oportunidades accesibles y promover el desarrollo profesional dentro de la institución y en el ámbito laboral en general.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda el estudio a profundidad de las políticas nacionales de empleo en el Perú con el fin de comprender mejor sus principios y alcances. Promoviendo la articulación para la creación del Sistema Nacional de Empleo que planteamos, como iniciativa ciudadana o legislativa.
- 7.2. Es importante fomentar investigación y monitoreo de la actividad laboral formal en Perú para conocer el impacto que tiene la aplicación de la política nacional laboral.
- 7.3. Las casas de estudio y centros de investigación deben realizar convenios de investigación con empresas privadas y públicas con el fin de medir la competitividad y determinar su relación con la productividad nacional.
- 7.4. Los profesionales en el área laboral deben compartir experiencias e ideas con sus homólogos de otros países de la región para comprender de forma más amplia el fenómeno laboral y su comportamiento de acuerdo a cada política implementada.

VIII. REFERENCIAS

- Almamlook, R., Bzizi, M., Al-Kbisbeh, M., Ali, T., & Almajiri, E. (2020). Factors Affecting Labor Productivity in the Construction Industry. *American Journal of Environmental Science and Engineering*, 4(2), 24–30. <https://doi.org/10.11648/j.ajese.20200402.13>
- Álvarez, F., Brassiolo, P., & Toledo, M. (2021). *Políticas de empleo para enfrentar la crisis del COVID-19*. Corporación Andina de Fomento. [https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1751/Políticas de empleo para enfrentar la crisis del COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1751/Políticas%20de%20empleo%20para%20enfrentar%20la%20crisis%20del%20COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 6(11), 15–30. <https://doi.org/10.5377/rcijupo.v6i11.11228>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2022). *Memoria 2021*. BCRP. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Memoria/2021/memoria-bcrp-2021.pdf>
- Baque, G. (2018). *Plan Motivacional para incrementar la Productividad Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena* [Trabajo de Titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5125/1/UPSE-PTH-2019-0001.pdf>
- Barbetti, P. (2020). Promoción de emprendimientos y autoempleo para jóvenes en políticas y programas de Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 272–286.

<https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31324>

Bernal, J., Andrade, M., & Torres, M. (2020). La competitividad laboral en los Artesanos Macaneros. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 574–599.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608902>

Bovet, C. (2020). *National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the.*

<https://policycommons.net/artifacts/2436478/policy-brief/3458070/>

Castro, M. (2019). *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13949/1/T-UCSG-POS-MAE-251.pdf>

Chiatchoua, C., & Castañeda, Y. (2015). Influencia de las MIPyMES en la generación de empleos en la región XI Texcoco , Estado de México (2000-2010). *Quivera*, 17(2), 55–71. <https://quivera.uaemex.mx/article/view/9816/8092>

Coraggio, J. (2005). *Sobre la sostenibilidad de los emprendimientos mercantiles de la economía social y solidaria*. Universidad de Buenos Aires.

Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). Productividad Laboral y el Teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402–409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

Davis, S., & Haltiwanger, J. (2005). Chapter 41 Gross job flows. In *Handbook of Labor Economics* (pp. 2711–2805). Handbook.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1573446399300274?via%3Dihub>

Decreto de Urgencia N° 021-2009 (2009).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/251108/226494_file20181218-16260-dk5uxx.pdf?v=1545176238

Decreto Supremo N° 013-2021-TR (2021).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948845/DS_13-2021-TR.pdf?v=1623776853

Esparta, D., & Tenorio, D. (2020). Brechas salariales entre el empleo formal e informal.

Boletín informativo Laboral (104).

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1297313/Art_1_-_Brechas_en_la_generación_de_empleo_%282%29.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1297313/Art_1_-_Brechas_en_la_generacion_de_empleo_%282%29.pdf)

Espinosa, J. (2001). Productividad de los sistema-producto pecuarios en México. *Técnica*

Pecuaría En México, 31(57), 127–138.

<https://cienciaspecuarias.inifap.gob.mx/index.php/Pecuarias/article/view/1329/1324>

Fernández, A. (2021). *Implementación del Teletrabajo y su influencia en la productividad*

laboral en los trabajadores del Congreso de la República, 2020 [Tesis de Maestría,

Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76528/Fernández_GAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferraro, C., & Rojo, S. (2018). *Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda*

integrada para promover la productividad y la formalización. Organización

Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf)

[lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf)

- García, W. (2022). *El teletrabajo y la productividad laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de la provincia de Morropón, Piura 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79973/Garcia_CWF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, J. (2021). *El coaching y su efecto en la productividad laboral en un centro de autoaprendizaje* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. <https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/8836/1/RI007676.pdf>
- Guayasamin, S. (2021). *El teletrabajo y la incidencia en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda.* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33796/1/136_GTH.pdf
- Hernæs, E., Kornstad, T., Markussen, S., & Røed, K. (2023). Ageing and labor productivity. *Labour Economics*, 82(4), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102347>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2021). *Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2022*.
http://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/ENC_HOGARES
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2022). *Informe Técnico: Comportamiento de la Economía Peruana en el Cuarto Trimestre de 2021*.
<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-029-2022-inei.pdf>

- International Labour Organization. (2023). *National employment policies from implementation to social justice in a poly crisis world*.
[https://www.ilo.org/sites/default/files/media/course-documents/A9716050_EPAP_National employment policies_InfoNote15JUNE.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/media/course-documents/A9716050_EPAP_National%20employment%20policies_InfoNote15JUNE.pdf)
- Isla, M. (2021). *Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85284/Isla_RMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaramillo, M., & Campos, D. (2020). *La dinámica del mercado laboral peruano*. Grupo de Análisis para el Desarrollo. <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/La-dinamica-del-mercado-WEB-1.pdf>
- Jiménez, A. (2015). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. *Dossier Tendencias*, 294, 1–12.
[https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital Humano\(Demografia Laboral\).pdf](https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital Humano(Demografia Laboral).pdf)
- León, D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113490/Leon_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ley de Organización y Funciones Del Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo, Normas Legales, Diario El Peruano (2009).

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/\\$FILE/Ley+Organización+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+Nº+29381.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/09496564C1D007960525817100783458/$FILE/Ley+Organización+y+Funciones+del+Ministerios+de+Trab+Ley+Nº+29381.pdf)

Lizárraga, G. (2012). Políticas de estado para la generación de empleo en bolivia fundadas en la potencialidad de los recursos naturales y la disponibilidad de los recursos humanos. *Temas Sociales*, 32, 142–161. http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n32/n32_a09.pdf

Luisa, M., & García, S. (2012). Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana. *Pensamiento y Gestión*, 33, 93–124.

Mercy, G., & Senior, A. (2008). El desarrollo local sobre la base de la asociatividad empresarial: una propuesta estratégica. *Opción*, 24(57), 74–92.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2921135.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Políticas nacionales de empleo*. Dirección General de Promoción del Empleo.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4D4CED2D9A4F298B05257D6400746443/\\$FILE/1_Politica_Nacional_de_Empleo.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/4D4CED2D9A4F298B05257D6400746443/$FILE/1_Politica_Nacional_de_Empleo.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). *Indicadores de brecha*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/pmi/brecha/formato/26_FORMATO_MTPE.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Servicio Nacional del Empleo y sus plataformas informáticas*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1671018/Servicio_Nacional_del_Empleo_y_sus_plataformas_informaticas.docx.docx

- Murillo, K. (2015). *Competitividad laboral* [Trabajo de Licenciatura, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología Costa Rica].
<https://repositorio.ulacit.ac.cr/bitstream/handle/123456789/5736/042060.pdf?sequence=1>
- Nicomedes, E. (2018). *Tipos de Investigación*. [Archivo PDF].
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2014). *Políticas de empleo para una recuperación y un desarrollo sostenibles*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240031.pdf
- Ordoñez, A. (2021). *Influencia De Las Mipymes Formales En La Generación de Empleo En El Perú, En El Periodo 2013-2017* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.
[http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/4542/Tesis Ana Paola Ordoñez Urteaga.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://190.116.36.86/bitstream/handle/20.500.14074/4542/Tesis%20Ana%20Paola%20Ordo%C3%B1ez%20Urteaga.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Políticas Nacionales De Empleo: Una guía para las organizaciones de trabajadores*. Oficina Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_441060.pdf
- Orlova, E. (2021). Innovation in Company Labor Productivity Management: Data Science Methods Application. *Applied System Innovation*, 4(68), 1–18.
<https://www.mdpi.com/2571-5577/4/3/68>
- Porter, M. E. (2002). Competitiveness and the role of Regions. In *Institute for Strategy and Competitiveness*. Harvard Business School. https://www.hbs.edu/ris/PublicationFiles/Houston_11-22-2002_fdc91eb9-35ac-4b09-83c8-4423ed7d5fab.pdf

- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Espacios*, 41(45), 57–75.
<https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Quijia, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politecnica*, 47(1), 17–26.
<https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quiroz, H. (2022). *Análisis de la Productividad Laboral en los sectores base de los Gobiernos Regionales, 2007-2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85424/Quiroz_MHD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Ruíz, E., & Narváez, J. (2019). *Productividad laboral en actividades de mantenimiento mecánico del Departamento de Mantenimiento de la Refinería de Barrancabermeja* [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomás].
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/18308>
- Suárez, R., Rodríguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis De Percepción Sobre Estrategias Administrativas Y El Impacto En La Productividad Laboral. *Revista Ingeniería Matemáticas y Ciencias de La Información*, 4(8), 61–67.
<https://doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>

Weller, J. (2012). Vulnerabilidad, exclusión y calidad del empleo: una perspectiva latinoamericana. *Realidad, Datos y Espacio*, 4(1), 82–97.

https://rde.inegi.org.mx/RDE_06/Doctos/RDE_06_opt.pdf#page=83

Zayas, I., Parra, D., López, R., & Torres, J. (2015). La innovación , competitividad y desarrollo tecnológico en las MIP y ME ' s del municipio de Angostura , Sinaloa.

Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas, 6(3), 603–617.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/remexca/v6n3/v6n3a13.pdf>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de Consistencia

PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA POLITICA NACIONAL DE EMPLEO EN EL MINISTERIO TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - LIMA – 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE		METODOLOGÍA
				DIMENSIONES	INDICADORES	
¿De qué manera la política nacional de empleo influye en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?	Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023	La política nacional de empleo influye de manera directa en la productividad laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023	Política Nacional del Empleo	Fortalecimiento de competencias laborales	Capacitación y formación Adecuación de competencias al puesto Oportunidades de desarrollo profesional	MÉTODOS GENERALES Científica Cuantitativa MÉTODOS PARTICULARES Descriptivo analítico TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo - correlacional DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 30 funcionarios DNE. Muestra 30 funcionarios DNE. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Encuesta
PROBLEMA ESPECÍFICO 1	OBJETIVO ESPECÍFICO 1	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1		Acceso a beneficios laborales	Acceso a seguridad social y salud Contratos formales y estabilidad laboral Condiciones de trabajo justas	
¿De qué manera la política nacional de empleo influye en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?	Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023	La política nacional de empleo influye de manera directa en el mercado laboral en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023		Inclusión en el empleo	Igualdad de oportunidades Políticas de inclusión laboral Ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso	

PROBLEMA ESPECÍFICO 2	OBJETIVO ESPECÍFICO 2	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE		INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Cuestionario PROCEDIMIENTO RECOLECCIÓN DE DATOS Mixto: manual y computarizado estadística descriptiva e inferencial TÉCNICAS DE METODOLOGÍA Procesamiento y Análisis de datos SPSS versión 26.
				DIMENSIONES	INDICADORES	
¿De qué manera la política nacional de empleo influye en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?	Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023	La política nacional de empleo influye de manera directa en la competitividad en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023				
PROBLEMA ESPECÍFICO 3	OBJETIVO ESPECÍFICO 3	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	Productividad laboral	Mercado laboral	Tasa de desempleo percibido Acceso a información sobre oportunidades laborales Satisfacción con las condiciones laborales	
				Competitividad	Percepción de capacidades competitivas Inversión en capacitación y desarrollo Innovación en productos/servicios	
				Generación de empleo	Percepción sobre la creación de nuevos empleos Estabilidad laboral Oportunidades de avance profesional	
¿De qué manera la política nacional de empleo influye en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023?	Determinar de qué manera la política nacional de empleo influye en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023	La política nacional de empleo influye de manera directa en la generación de empleo en el Ministerio de Trabajo- Lima – 2023				

Anexo B. Instrumento de Recolección de Datos

ENCUESTA SOBRE “PRODUCTIVIDAD LABORAL Y LA POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - LIMA – 2023”.

Buen día, estamos realizando una encuesta para evaluar la Productividad Laboral y la Política Nacional de empleo en la Dirección General del Servicio Nacional del Empleo – Lima – 2023.

Conteste usted con honestidad, precisando que la encuesta es anónima.

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una lista de preguntas referente a la investigación. Deberás calificar tus respuestas marcando cada uno de los casilleros que se describen a continuación, de acuerdo con los siguientes puntajes:

Marca 1 si tu respuesta es TOTALMENTE DE ACUERDO
 Marca 2 si tu respuesta es DE ACUERDO
 Marca 3 si tu respuesta es NI ACUERDO NI DESACUERDO
 Marca 4 si tu respuesta es EN DESACUERDO
 Marca 5 si tu respuesta es TOTALMENTE EN DESACUERDO

V₁: POLÍTICA NACIONAL DEL EMPLEO					
DIMENSIÓN: Fortalecimiento de competencias laborales	MA	TA	DS	CV	M
Capacitación y formación	1	2	3	4	5
¿Considera que recibe capacitación adecuada para el desarrollo de sus funciones?					
¿Está satisfecho con las oportunidades de formación ofrecidas por la institución?					
Adecuación de competencias al puesto					
¿Cree que sus competencias profesionales están alineadas con los requerimientos de su puesto?					
¿Considera que tiene las habilidades necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones?					
Oportunidades de desarrollo profesional					
¿Siente que la institución le brinda suficientes oportunidades de crecimiento profesional?					
¿Considera que existen planes de desarrollo profesional accesibles para todos los empleados?					

DIMENSIÓN: Acceso a beneficios laborales	N	PV	AV	AM	S
Acceso a seguridad social y salud	1	2	3	4	5
¿Cree que cuenta con un adecuado acceso a los servicios de seguridad social y salud?					
¿Está conforme con las políticas de seguridad social que ofrece su institución?					
Contratos formales y estabilidad laboral					
¿Siente que su contrato laboral es estable y seguro?					
¿Considera que la formalidad de su contrato laboral le ofrece seguridad en el empleo?					
Condiciones de trabajo justas					
¿Cree que las condiciones de trabajo en su área son justas y equitativas?					
¿Considera que se le brindan los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente?					
DIMENSIÓN: Inclusión en el empleo	N	PV	AV	AM	S
Igualdad de oportunidades	1	2	3	4	5
¿Cree que existen igualdad de oportunidades para todos los empleados en su institución?					
¿Considera que las políticas de la institución promueven la equidad en el trato a todos los empleados?					
Políticas de inclusión laboral					
¿Está de acuerdo con que las políticas de su institución fomentan la inclusión laboral?					
¿Considera que la institución adopta medidas adecuadas para incluir a personas de diferentes perfiles?					
Ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso					
¿Siente que el ambiente de trabajo es inclusivo y respetuoso?					
¿Considera que su opinión es valorada y respetada en su lugar de trabajo?					
V₂: PRODUCTIVIDAD LABORAL					
DIMENSIÓN: Mercado laboral	N	PV	AV	AM	S
Tasa de desempleo percibido	1	2	3	4	5
¿Percibe que el desempleo en su sector laboral es alto?					
¿Considera que el mercado laboral ofrece suficientes oportunidades de empleo?					
Acceso a información sobre oportunidades laborales					
¿Tiene fácil acceso a información sobre nuevas oportunidades laborales?					
¿Considera que la institución brinda suficiente información sobre oportunidades de desarrollo y empleo?					
Satisfacción con las condiciones laborales					
¿Está satisfecho con las condiciones laborales actuales en su institución?					
¿Cree que sus condiciones laborales le permiten desempeñar sus funciones de manera óptima?					

DIMENSIÓN: Competitividad	N	PV	AV	AM	S
Percepción de capacidades competitivas	1	2	3	4	5
¿Siente que su capacitación le permite ser competitivo en el mercado laboral?					
¿Considera que su experiencia y formación son valoradas en su institución?					
Inversión en capacitación y desarrollo					
¿Percibe que su institución invierte lo suficiente en su capacitación y desarrollo profesional?					
¿Está de acuerdo con que la institución se preocupa por mejorar las competencias de sus empleados?					
Innovación en productos/servicios					
¿Cree que la institución fomenta la innovación en productos y servicios?					
¿Está de acuerdo con que se promueven ideas innovadoras en su lugar de trabajo?					
DIMENSIÓN: Generación de empleo	N	PV	AV	AM	S
Percepción sobre la creación de nuevos empleos	1	2	3	4	5
¿Considera que la institución contribuye a la creación de nuevos empleos en el país?					
¿Está de acuerdo con que se fomenta la creación de puestos de trabajo en su sector?					
Estabilidad laboral					
¿Siente que su posición laboral es estable a largo plazo?					
¿Considera que tiene seguridad en su empleo actual?					
Oportunidades de avance profesional					
¿Percibe que existen oportunidades claras de avance profesional dentro de su institución?					
¿Cree que la institución le brinda apoyo para alcanzar un mayor desarrollo profesional?					

Anexo C. Validación de Instrumentos

Para la validez de los instrumentos, se recomienda recopilar diferentes tipos de evidencias según el propósito y los objetivos del instrumento, incluida evidencias sobre el contenido, los constructos y su valor predictivo. Además, cabe señalar que la validez no es una propiedad específica del instrumento, sino que depende del propósito de la medición, la población y el contexto de uso, de modo que un instrumento puede ser efectivo para un determinado grupo, pero no lo es. obligatorio para un grupo determinado a otros. (Soriano, 2014).

Los instrumentos serán aprobados mediante una consulta con expertos, que están validado por tres profesionales:

Dr. Fernando Armas Zarate

Dr. Amílcar Eleuterio Villegas Monteza

Mg. Miguel Ángel Vergara Felices

Certificado de Validez del Instrumento

I. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Fernando Armas Zárate
 1.2. Grado o Cargo e Institución donde labora: Doctor en Derecho
 1.3. Apellidos y Nombres del Autor: Mendoza Aronés, Vidal

III. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																				X
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																				X
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																				X
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																				X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																				X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																				X
Coherencia	Entre las áreas de las variables																				X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																				X

IV. Opinión de Aplicabilidad: Es aplicable

V. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

19

Validación Cualitativa:

Lima, 09 octubre del 2024



Dr. Fernando Armas Zárate
DNL 07973958

Certificado de Validez del Instrumento

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Amílcar Eleuterio Villegas Monteza

1.2. Grado o Cargo e Institución donde labora: Doctor en Derecho

1.3. Apellidos y Nombres del Autor: Mendoza Aronés, Vidal

III. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																				X
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																				X
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																				X
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																		X		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																				X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																				X
Coherencia	Entre las áreas de las variables																				X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																				X

IV. Opinión de Aplicabilidad: Es aplicable

V. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

19

Validación Cualitativa:

Lima, 09 octubre del 2024


DR. AMILCAR E. VILLEGAS MONTEZA
D.N.I. N°09878918

Certificado de Validez del Instrumento

I. Datos Generales

1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Miguel Ángel Vergara Felices

1.2. Grado o Cargo e Institución donde labora: Magister en Derecho

1.3. Apellidos y Nombres del Autor: Mendoza Aronés, Vidal

III. Aspectos de Validación

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																				X
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																				X
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																				X
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																				X
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																				X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																				X
Coherencia	Entre las áreas de las variables																				X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																				X

IV. Opinión de Aplicabilidad: Es aplicable

V. Promedio de Valoración:

Validación Cuantitativa:

19

Validación Cualitativa:



MIGUEL ÁNGEL VERGARA FELICES.
DNI. N° 07753663