



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE, ANTE EL  
DEFICIT DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESARROLLO HUMANO DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ  
2021**

**PRESENTADO POR  
ELENA AIMEE MORALES BERMÚDEZ DELGADO**

**ASESOR  
DANTE PAIVA GOYBURU**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN GOBIERNO Y  
POLÍTICA PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA**

**“POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE, ANTE EL DEFICIT  
DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO  
DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA  
EN GOBIERNO Y POLÍTICA PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:**

**Mg. ELENA AIMEE MORALES BERMÚDEZ  
DELGADO**

**ASESOR:**

**DR. DANTE PAIVA GOYBURU**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: POLÍTICAS PÚBLICAS**

**LIMA, PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mi Familia.

Alcanzar el grado de Doctor, no es algo que me pertenezca solo a mí.

He sido inspirada y alentada por el ejemplo de vida de personas importantes para mí, mi madre, mi padre, mi abuela y por mi esposo.

Le dedico esta tesis a mi padre, quien en su último aliento mostró su preocupación por que estudiara en la universidad; siendo éste evento el detonante que hizo que me esforzaré por dar lo mejor.

A mi madre, cuya perseverancia y constante voluntad de mejorar cada día es un ejemplo; ella me enseñó a confiar en mí, a levantarme y luchar por mis sueños.

Mis padres, siempre en servicio; me enseñaron a amar a mi País y a no quedarme sentada viendo cómo suceden las cosas, sino por el contrario; trascender a través de nuestro propio esfuerzo por mejorar nuestra sociedad.

A mi esposo, a quién admiro como profesional y como persona; gracias por tu contención y tu constante apoyo siempre.

Finalmente, le dedico esta tesis a mi hija; espero que logres más que yo en esta vida y que tengas un mundo mejor.

***Elena Morales Bermúdez Delgado***

## **AGRADECIMIENTO**

En un momento donde el mundo parecía acabar, estando en lo más duro de la pandemia; tome la elección de embarcarme en este reto profesional, hacer un doctorado con la esperanza de que mi tesis no duerma en un repositorio, sino que sea un instrumento que sirva para transformar la realidad de mi país y poder de manera más eficiente acortar las brechas sociales.

Cumplir esta meta no era un trabajo fácil, por ese motivo quiero dar las gracias al Instituto de Gobierno, a cada Doctor que ha ejercido de profesor en este programa de Doctorado quienes con su enseñanza han contribuido a cimentar las bases de este nuevo logro profesional. A mis compañeros de promoción, quienes han formado parte importante de esta experiencia; donde en todo momento nos hemos sentido como un grupo cohesionado y nos hemos animado a seguir adelante; la experiencia de vida de cada uno puede ser distinta, sin embargo; nos une el amor a nuestra patria y el deseo de servir.

Quiero hacer una mención especial al Doctor Armando Figueroa, quién ha sido mi profesor y mi asesor de tesis. Su guía ha sido invaluable en el proceso de formación en los cursos que ha desarrollado a lo largo del programa y en la elaboración de mi tesis doctoral. El Doctor Figueroa fue un "maestro" y probablemente uno de los mejores profesores que he tenido en toda mi vida, su capacidad de transmitir información y la correcta forma de su cátedra hace evidente el amor que tuvo hacia la docencia. Para él agradecimiento perpetuo.

***Elena Morales Bermúdez Delgado***

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	iv
ÍNDICE DE TABLA .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
RESUMEN DEL REPORTE DE SIMILITUD.....	ii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I MARCO TEÓRICO .....	7
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	7
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	7
1.1.2 Antecedentes Nacionales .....	7
1.2 Bases Teóricas .....	9
1.2.1 Política Nacional de Empleo Decente .....	9
1.2.1.1 Evolución de las Políticas de Empleo Decente .....	13
1.2.2.1 Medidas de Protección ante el desempleo.....	18
1.2.2 Déficit de empleo .....	16
1.2.3 Desarrollo humano .....	19
1.3 Definición de términos básicos .....	21
CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	22
2.1 Formulación de Hipótesis.....	22
2.1.1 Hipótesis General .....	22
2.1.2 Hipótesis Específicas.....	22

2.2 Matriz de Operacionalización de las Variables.....	23
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
3.1 Diseño Metodológico.....	25
3.2 Diseño Muestral .....	26
3.2.1 Población.....	26
3.2.2 Muestra .....	26
3.3 Técnica de Recolección de Datos.....	27
3.4 Técnicas de gestión, y estadísticas para el procesamiento de la información .....	28
3.5 Aspectos éticos.....	29
CAPÍTULO IV RESULTADOS .....	30
4.1.- Política Nacional de Empleo Decente .....	30
4.1.1.- Incrementar las competencias laborales. ....	30
4.1.2.- Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.....	31
4.1.3.- Incrementar la generación de empleo formal.....	32
4.1.4.- Acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales. ....	34
4.1.5.- Incrementar la igualdad en el empleo .....	35
4.1.6.- Síntesis de los hallazgos sobre la Política Nacional de Empleo Decente. .....	36
4.2.- Déficit de empleo.....	37
4.2.1.- Vulnerabilidad a la pobreza .....	37
4.2.2.- Desigualdad, exclusión y conflicto social.....	38
4.2.3.- Síntesis del déficit de empleo .....	39
4.3.- Desarrollo humano .....	41
4.3.1.- Capacidad de tener una vida larga y saludable.....	41
4.3.2.- Capacidad de adquirir conocimientos.....	42

4.3.3.- Capacidad de lograr un nivel de vida digno .....	44
4.3.4.- Síntesis respecto al desarrollo humano .....	45
4.4.- Análisis de la PED y el déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú 2021 .....	46
4.4.1.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en el déficit de empleo en Perú 2021 .....	49
4.4.2.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de tener una vida larga y saludable .....	50
4.4.3.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de adquirir conocimientos. ....	52
4.4.4.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno .....	54
PROPUESTA DOCTORAL .....	56
CAPÍTULO V DISCUSIÓN .....	61
CONCLUSIONES .....	63
RECOMENDACIONES .....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	68
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	72
ANEXO 2: CUESTIONARIO.....	73
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	75
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	76
ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	77
ANEXO 6: BASE DE DATOS.....	78
ANEXO 7: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN .....	79
ANEXO 8: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN .....	80
ANEXO 9: BASE DE DATOS - CONTINUACIÓN.....	81

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Incremento de las competencias laborales .....	31
Tabla 2 Fortalecimiento del vínculo entre la oferta y la demanda laboral .....	32
Tabla 3 Incremento de la generación de empleo formal .....	33
Tabla 4 Acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales.....	34
Tabla 5 Incremento de la igualdad en el empleo.....	35
Tabla 6 Síntesis de los hallazgos de la PED .....	36
Tabla 7 Vulnerabilidad a la pobreza .....	38
Tabla 8 Desigualdad, exclusión y conflicto social .....	39
Tabla 9 Síntesis del déficit de empleo .....	40
Tabla 10 Capacidad de tener una vida larga y saludable.....	42
Tabla 11 Capacidad de adquirir conocimientos .....	43
Tabla 12 Capacidad de lograr un nivel de vida digno.....	44
Tabla 13 Síntesis del desarrollo humano.....	45
Tabla 14 Análisis de la PED y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú.....	46
Tabla 15 Análisis chi cuadrado de la PED y el desarrollo humano de la población en Perú.....	47
Tabla 16 Análisis del déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú .....	47
Tabla 17 Análisis chi cuadrado del déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú .....	48
Tabla 18 PED y su incidencia en el déficit de empleo en Perú 2021 .....	49
Tabla 19 Análisis chi cuadrado de la PED y el déficit de empleo en Perú 2021 .....	50

Tabla 20 PED y su incidencia en la Capacidad de tener una vida larga y saludable .....	5 1
Tabla 21 Análisis chi cuadrado de la Política Nacional de Empleo Decente y la Capacidad de tener una vida larga y saludable .....	52
Tabla 22 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de adquirir conocimientos .....	52
Tabla 23 Análisis chi cuadrado de la PED y la Capacidad de adquirir conocimientos .....	5 3
Tabla 24 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno .....	54
Tabla 25 Análisis chi cuadrado de la Política Nacional de Empleo Decente y la Capacidad de lograr un nivel de vida digno .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Incremento de las competencias laborales .....	31
Figura 2 Fortalecimiento de la vinculación entre la oferta y la demanda laboral .....	32
Figura 3 Incrementó de la generación de empleo formal .....	33
Figura 4 Acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales .....	34
Figura 5 Incremento de la igualdad en el empleo .....	35
Figura 6 Resumen general de la Política Nacional de Empleo Decente .....	36
Figura 7 Vulnerabilidad a la pobreza .....	38
Figura 8 Desigualdad, exclusión y conflicto social .....	39
Figura 9 Resumen general del déficit de empleo .....	40
Figura 10 Capacidad de tener una vida larga y saludable .....	42
Figura 11 Capacidad de adquirir conocimientos .....	43
Figura 12 Capacidad de lograr un nivel de vida digno .....	44
Figura 13 Resumen general del desarrollo humano .....	45
Figura 14 Análisis de la Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú 2021 .....	48
Figura 15 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en el déficit de empleo en Perú 2021 .....	49
Figura 16 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de tener una vida larga y saludable .....	51
Figura 17 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de adquirir conocimientos .....	53
Figura 18 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno .....	54

## RESUMEN

El objeto de esta Tesis fue analizar cómo la Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo incide en el desarrollo humano de la población en Perú 2021. A Través del método cuantitativo, aplicando un diseño descriptivo, no experimental. Se aplicó una encuesta a 84 personas que laboran en el sector público. Encontrándose que, según el 67,9% de los encuestados, el incremento de las competencias laborales es promovido de manera muy deficiente y deficiente. Para el 53,6%, el desarrollo del vínculo entre oferta y demanda laboral es deficiente. Para el 60,7% de las personas entrevistadas, el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales es deficiente. Según el 63,1% de los entrevistados, el incremento de igualdad laboral es deficiente. Por otro lado, el 79,7% señala que el nivel de vulnerabilidad a la pobreza es entre alto y muy alto, puesto que, se observa mucho desempleo en los grupos vulnerables y un alto nivel de precariedad del trabajo en el país. La Política Nacional de empleo decente está incidiendo en el desarrollo humano en Perú.

Palabras claves: Política Nacional, Empleo Decente, Desarrollo Humano.

## **ABSTRACT**

The purpose of the report was to analyze how the National Policy for decent employment and the employment deficit affects the human development of the population in Peru 2021. Through the quantitative method, applying a descriptive, non-experimental design. A survey was applied to 84 people who work in the public sector. Finding that, according to 67.9% of those surveyed, the increase in job skills is promoted in a very poor and deficient way. For 53.6%, the development of the link between labor supply and demand is deficient. For 60.7% of the people interviewed, access to social protection, rights and social benefits is deficient. According to 63.1% of those interviewed, the increase in labor equality is deficient. On the other hand, 79.7% indicate that the level of vulnerability to poverty is between high and very high, since there is a lot of unemployment in vulnerable groups and a high level of job insecurity in the country. The National Decent Employment Policy is influencing human development in Peru.

Keywords: National Policy, Decent Employment, Human Development.

PAPER NAME

**Trabajo Final %281%29.docx**

AUTHOR

**ELENA AIMEE MORALES-BERMUDEZ DE  
LGADO**

WORD COUNT

**11960 Words**

CHARACTER COUNT

**62928 Characters**

PAGE COUNT

**67 Pages**

FILE SIZE

**953.6KB**

SUBMISSION DATE

**Jul 11, 2023 9:55 PM GMT-5**

REPORT DATE

**Jul 11, 2023 10:00 PM GMT-5****● 19% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 17% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 11% Submitted Works database

**● Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material

---

Summary

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día el trabajo en condiciones precarias y la exclusión social es una realidad que afecta a millones de personas en todo el mundo. Por ello, la búsqueda del empleo decente se ha transformado en una lucha constante por los derechos básicos, los cuales están contemplados en la Declaración de Derechos Humanos y han sido adoptados por las Naciones Unidas (1948), sin embargo, hasta el día de hoy no se cumplen en su totalidad.

Para el Programa de las Naciones Unidas (2018), una de las metas de desarrollo sustentable es el empleo decente y el aumento de las condiciones económicas como fragmento de la agenda 2030 que pretende minimizar la tasa de desempleo, incrementar la productividad gremial; además de mejorar el acceso a los productos financieros como un elemento importante para poder alcanzar el aumento de las condiciones económicas de manera inclusiva de personas en edad de trabajo. Esta agenda está comprendida por 17 objetivos y 169 metas proponiendo la dignidad e igualdad en las personas haciendo un llamado a cambiar nuestro estilo de desarrollo, siempre y cuando sea respetado el medio ambiente.

En Perú la informalidad laboral a lo largo de los años ha sido un fenómeno presente, a raíz de la pandemia esto se ha incrementado aún más, haciendo que muchos de los trabajadores no tengan acceso a los derechos laborales mínimos. Por lo tanto, el problema de desempleo en el Perú es un tema prioritario que obedece a diferentes causas, por lo que hace falta una atención y enfoque integral que permita al ciudadano el acceso a los servicios de una manera más fácil, clara y eficiente con cobertura a nivel nacional. La Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO (2021) evidencia que, el nivel de empleo se redujo 13%, comparado con lo que ocurría

desde 2009. Este resultado se debe principalmente a las medidas estrictas implementadas desde marzo 2020 para evitar la transferencia de la infección por COVID. Aumentando la tasa de desempleo de 3.9% en 2019 hasta 7.4% en 2020. El empleo decente y digno debe ser prioridad en el Perú, porque permitiría a los ciudadanos tener un ingreso justo, sin discriminación, donde se de valor al esfuerzo realizado. Por otro lado, el desempleo y la pobreza están en los cinco principales problemas más comunes en el territorio peruano, por lo que es necesario tomar acciones que le permitan a los ciudadanos el acceso a los servicios de una manera más fácil, clara y eficiente con cobertura a nivel nacional.

La Política Nacional de Empleo Decente (PED) fue elaborada basado en los indicadores del año 2019, aunque fue publicada en el año 2021, exponiendo la debilidad en el modelo, al no contar con información fidedigna de fácil acceso. Los objetivos que plantea dicha política van desde el incremento de las capacidades laborales, el afianzamiento del lazo entre la oferta y demanda laboral, hasta el aumento en la generación de empleos formales en diversas unidades productivas. Es importante analizar los intervinientes en la creación de esta política: la Resolución Ministerial N° 060-2020-TR (2020) a cargo de la creación del Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM). Para ello se estipularon 120 días calendario, comenzando el 10 de marzo ampliándose la vigencia a través de las siguientes resoluciones ministeriales: N.º 211-2020-TR (2020) , N.º 275-2020-TR (2020) y N.º 030-2021-TR hasta el 19 de marzo del (2021).

Es así como la PED señala las principales causas de desempleo, las cuales son: el escaso capital humano para el trabajo, el poco vínculo entre oferta y demanda, la mayor parte de empleos son inducidos en organizaciones de baja productividad, el

reducido ingreso a la estabilidad social, derechos y beneficios laborales, la discriminación laboral y el ámbito social e institucional perjudicial.

Dentro de este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la aplicación de una encuesta pretendió establecer el impacto que supuso la crisis sanitaria en el mercado de trabajo, especialmente en los jóvenes, evidenciando que el 54% de adolescentes encuestados informaron que el cierre de organizaciones donde laboraban, el caso de despidos, el concepto de contratos y el traslado de la compañía a otro sitio fueron las primordiales causas por las cuales perdieron su trabajo, situación que incrementó la tasa de desempleo juvenil de 8.6% en 2019 a 15.4% en el 2do trimestre del año 2020 (Ministerio de Educación, 2021).

Sin embargo, la enfermedad pandémica de Covid-19 además ha tenido impactos en las ocupaciones económicas, perjudicando varios emprendimientos. Consiguientemente, es importante prever políticas orientadas tanto a la preservación de habilidades y recursos, en lo inmediato, como a su siguiente potenciación para excitar la recuperación post enfermedad pandémica (Kantis, 2020).

Bajo la concepción de lo antes descrito se consideró que la PED cuenta con algunas fallas comenzando con las causas del desempleo antes expuestas lo que permitió identificar las causas que se consideraron plenamente identificadas las cuales son: el escaso capital humano debido al limitado acceso de los ciudadanos que se encuentran en un estado vulnerable a una educación escolar de calidad, así como a la capacitación técnico-productiva y/o capacitación para el emprendimiento, se consideró como una consecuencia más no como una causa, por último se añadiría la falta de cultura previsional. Por ello, se plantearon las siguientes interrogantes:

**PG.-** ¿Cómo la Política Nacional de Empleo Decente y el déficit de empleo incide en el desarrollo humano de la población en Perú 2021?

### **Interrogantes Específicas**

**PE1.-** ¿De qué manera, la Política Nacional de Empleo Decente incide en el déficit de empleo en Perú 2021?

**PE2.-** ¿Como, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la capacidad de tener una vida larga y saludable?

**PE3.-** ¿De qué manera, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la capacidad de adquirir conocimientos?

**PE4.-** ¿Como, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la capacidad de lograr un nivel de vida digno?

### **Objetivo General**

**OG. –** Analizar cómo la Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo incide en el desarrollo humano de la población en Perú 2021 para lograr un mayor número de empleos decentes en el territorio nacional.

### **Objetivos Específicos**

**OE1.-** Observar la incidencia de la Política Nacional de Empleo Decente en el déficit de empleo en Perú 2021 para minimizar el déficit de empleo.

**OE2.-** Establecer como, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la Capacidad de tener una vida larga y saludable.

**OE3.-** Conocer la incidencia de la Política Nacional de Empleo Decente para tener la capacidad de adquirir conocimientos.

**OE4.-** Analizar la incidencia de la Política Nacional de Empleo Decente a fin de que la población logre un nivel de vida digno.

Temas como la PED, el déficit laboral y el desarrollo de la población son temas controversiales y de suma importancia para la gestión pública y el bienestar social de los ciudadanos. Por ello, desde un aspecto práctico el abordar este tema permite establecer un índice de mejora al pasar de los años, además de brindar la oportunidad de identificar las debilidades en la implementación de la PED para cumplir con su propósito. El aporte teórico y práctico de la investigación se centra en los fundamentos e instrumentos que marcaran un precedente para valorar el alcance de las políticas implementadas en especial las asociadas al empleo y el desarrollo humano.

La CEPAL (2021) explica que, la fuerte contractura económica experimentada en el año 2020, fue una dificultad generalizada que perturbó a la sociedad en todo el mundo. Ante la problemática de infra empleo en Perú y la carencia de condiciones para un empleo decente y digno, ha afectado a todos los ciudadanos, y esto se profundizó a consecuencia de la pandemia COVID-19. En este sentido, el hecho que los ciudadanos tengan un empleo decente y digno no solo mejorará su calidad de vida, el país en general se verá encaminado a un desarrollo social óptimo.

El término “decente” es el ideal de lo que debe ser tener un empleo donde se respeten los derechos de los trabajadores. y la remuneración sea la indicada al horario de trabajo, es un concepto que promueve metas en términos sociales. La OIT (2002) define la importancia de un trabajo digno y decente como la igualdad de condiciones que este genera, la seguridad, la dignidad, y sobre todo las condiciones de libertad, en otras palabras, un empleo que valore el tiempo y esfuerzo del empleado, este concepto más tarde sería adoptado por la Organización de las Naciones Unidas [ONU] para el desarrollo de las políticas sostenibles de trabajo. Es por esto que surge la necesidad de deliberar acerca de cuáles son los

instrumentos adecuados para aplicar en el país un programa de trabajo decente, lo que incluye el desarrollo de herramientas estadísticas más precisas y compatibles que permitan la implementación de un seguimiento periódico, ya que la realidad en el país es que 9/10 peruanos no tienen un empleo decente, datos presentados por la (ONU, 2018).

Por medio de este trabajo se pretende proponer la creación del “Servicio Nacional de Empleo”, como un ente integrador de todos los servicios dirigidos a los distintos beneficiarios de los programas nacionales que son atendidos multisectorialmente, con el fin de lograr bajar el déficit de desempleo en Perú. Proporcionando información útil a toda la comunidad educativa ya que se contribuirá a ampliar los datos actualizados sobre el empleo y desempleo, que servirán para mejorar el conocimiento sobre los derechos laborales, y alentar a otros investigadores a profundizar más este tema tan importante.

Se tuvo el acceso a la información sobre la [PED], las resoluciones ministeriales actualizadas, y conocimiento sobre los objetivos. A nivel personal se contaron con las herramientas intelectuales, y con el tiempo necesario, también se contaron con los medios económicos para desarrollar la investigación.

## **CAPITULO I MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **1.1.1 Antecedentes Internacionales**

En Honduras, Suazo (2017) realizó una reflexión sobre las posibilidades que tienen las personas que poseen un empleo formal de alcanzar el desarrollo humano. Aunque el empleo no lo es todo, es un factor influyente para generar ingresos y alcanzar la seguridad económica. Además, el sistema educativo debe orientar sus esfuerzos a garantizar una formación que se adecue a las ofertas y competencias exigidas en el mercado laboral. La autora sostiene que, “el derecho al trabajo, ha estado sometido a muchas tensiones, relacionadas especialmente con las desigualdades existentes” (p.209). Es importante precisar que los derechos laborales han sido abordados desde finales de la primera guerra mundial, no obstante, la globalización y los cambios constantes han sido factores que afectan su adecuada aplicación, por lo que aún se asume como un gran reto.

En Colombia, Cristancho (2019) se planteó establecer la eficacia de la PED. Concluyó que, las políticas públicas de empleo no deberían ser actividades aisladas de las entidades del Estado, por el contrario, deberían garantizar la generación de empleos decentes y suficientes. Sin embargo, el acceso a la seguridad social es unas preocupaciones más evidentes, por los pocos niveles de cobertura en salud, así como en la protección para el desempleado.

#### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

Según el trabajo de investigación de Quijano (2018) a fin de analizar la ejecución del Plan Nacional de Trabajo Decente. Mediante el análisis se pudo observar que a pesar de que Perú es parte de la OIT desde el año 1919, esto no es suficiente ya

que de acuerdo al Instituto de Estudios Sindicales Internacionales [IESI] Perú se convirtió en el país con mayor número de quejas sobre la libertad sindical y violaciones laborales, lo que muestra la diferencia entre lo que se dice en las conferencias de OIT y lo que se vive en Perú día a día. Concluyendo que, resulta fundamental continuar con la implementación de la PNED de una manera que refleje el compromiso estatal con la tutela de los trabajadores del país.

Salazar (2017) se planteó establecer el grado de práctica de trabajo decente conforme el rol fiscalizador del Estado en el régimen laboral privado, a través del método no experimental, descriptivo. Los resultados llevaron al autor a concluir que, “el Estado cumple con su rol fiscalizador, sin embargo, no es suficiente, por lo cual se debe implementar una política pública para fortalecer esta importante función” (p.81). Es un trabajo en conjunto, que no debe solo recaer en el Estado, sino que se debe hacer partícipe a los empleadores y la sociedad, para lograr que la implementación de las normas laborales sea más eficiente y garanticen una protección para el empleado.

En la investigación de Colque (2018) se planteó estudiar la influencia de los factores de trabajo decente en el compromiso laboral, utilizando un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y transversal. Se muestra que, existen algunas deficiencias en las condiciones laborales lo que afecta la responsabilidad laboral de los trabajadores, una de las principales causas es el incumplimiento de las normativas laborales, así como la informalidad. Es preocupante, la mayor parte de los trabajos son temporales, en el presente análisis el 75% de las personas estudiadas tiene un contrato de plazo definido o fijo. De acuerdo con los resultados obtenidos es evidente la necesidad de fomentar las ofertas laborales estables y de largo plazo, para ofrecer mejores garantías y estabilidad a las personas.

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1 Política Nacional de Empleo Decente**

La teoría de Samovía sobre el trabajo decente fue adoptada por la OIT (2014); estableciéndolo como la necesidad y aspiración de los individuos de tener un trabajo capaz de ofrecerles estabilidad, así como las garantías de un nivel de vida digno para ellos y sus familiares. Este se ha vuelto un objetivo de los gobiernos a grado universal, puesto que se estima importante integrar el desarrollo económico de las comunidades con los derechos laborales de los pobladores. En el informe de la OIT sostiene que, las estrategias para garantizar los trabajos decentes se centran en cuatro líneas fundamentales: el fomento de los principios y derechos fundamentales, creación de negocios; protección social; y diálogo social.

La OIT ha jugado un papel fundamental a nivel internacional para establecer los programas y Políticas de Trabajo Decente, ya que, estas son una respuesta a las debilidades de los sistemas económicos, así como los sociales y políticos. Sin embargo, la implementación de dichas políticas se enfrenta a la diversidad de necesidades, un ejemplo de ello es señalado por Saona (2013) en la que expresa que, las naciones latinoamericanas presentan problemas de precariedad en el trabajo, y poca estabilidad social, mientras en España tiene un extenso sistema de defensa social empero escasa capacidad de construcción de nuevos empleos, incrementando la tasa de desempleo debido a la crisis económica.

Una de las intenciones de la Agenda 2030 para desarrollo sostenible es el empleo decente, ya que, este representa una evolución económica fuerte e inclusivo, garantizando los derechos de los trabajadores, reduciendo las desigualdades y tomando como tema transversal la igualdad de género, lo que permite lograr un sentido de justicia social que ayude a construir y mantener la paz social. Para que

esto sea posible es necesario otorgar prioridad a las políticas macroeconómicas que promuevan la creación de empleo, adoptar políticas dirigidas enfocadas en apoyar a las empresas promoviendo los flujos de créditos que incentiven a las pequeñas empresas y estimulen la conversión de economía informal a formal, instaurar políticas que reduzcan las desigualdades, que ayude a las mujeres a entrar al mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Dentro de este orden de ideas, la OIT (2018) participo en la elaboración de PNED en Guatemala, con el propósito de fomentar el crecimiento económico, apoyado en las consultas realizadas en las regiones del país. De esta manera, en Guatemala crearon la Comisión Nacional de Empleo Digno [CONED] para monitorear la implementación de la política. Para el año 2016, se procedió a la asistencia en Guatemala y Honduras para analizar el impacto de las políticas en empleo.

Actualmente, varias naciones del territorio han trabajado en función de implementar los aspectos claves de las normas internacionales del trabajo en sus respectivas legislaciones nacional con apoyo técnico de la OIT. En el caso de Chile se aprobó la Ley 20.940 a fin de actualizar el sistema de relaciones laborales.

En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] explica que, el trabajo decente debería asegurar que las empresas acaten de los derechos laborales primordiales como remuneraciones proporcionales al esfuerzo realizado; a laborar sin ningún tipo de discriminación; así como el goce de estabilidad ocupacional, ingreso a la custodia social, y descansos. Por ello, la PNED busca fomentar los escenarios institucionales, económicos y sociales principales para garantizar un contrato de empleo legal, con mejores ingresos a la remuneración mínima, ingreso a los sistemas de protección y seguridad social, y con una jornada laboral de 48 horas semanales, puedan entrar en igualdad de condiciones a un

trabajo decente y productivo (MTPE, 2021). En otras palabras, la PNED busca garantizar a la población las condiciones necesarias para formar parte del aparato productivo del país y reducir los déficits que existen a nivel de empleos, competencias laborales, el acceso a la estabilidad social, y beneficios laborales en el mercado de trabajo. Para ello, la política pública busca aumentar las competencias laborales; robustecer la vinculación entre la oferta y la demanda gremial; incrementar la generación de trabajo formal; ingreso a la defensa social, derechos y beneficios sociales.

El aumento de las competencias laborales, se apoya en el incremento del grado de competencias cognitivas, técnicas, digitales y socioemocionales, a su vez, contribuye en el incremento de la productividad de la población en edad de laborar, con el objetivo de mejorar la entrada a trabajos decentes y bien remunerados (MTPE, 2021). A través, de tácticas para crear la entrada y la culminación de la enseñanza elemental; la entrada y calidad de la enseñanza preeminente; así como el desarrollo de competencias laborales. Referente a las tácticas para robustecer la conexión entre la oferta y la demanda gremial, se pretende aumentar la articulación entre los perfiles educativos y los requeridos en el mercado de trabajo, para minimizar la brecha. La generación de trabajo de acuerdo con la política planteada instituye las condiciones laborales idóneas. Tomando en cuenta las actividades encaminadas al desarrollo de competencias de administración empresarial, programas que promuevan el ingreso de las unidades productivas a nuevos mercados, además, mejorar los instrumentos de fiscalización, y los procesos para contrarrestar la informalidad empresarial.

Es importante considerar dentro de PTD el acceso al sistema de protección social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores, conforme a lo establecido por el MTPE (2021) es importante plantear el acceso al seguro médico a cargo del empleador, así como la afiliación a un sistema de pensiones, en esta misma línea, se sostiene los temas asociados a la jornada, en la que las Políticas deberían asegurar el respeto a la jornada de 48 horas a la semana, así como, robustecer la promoción de un trabajo decente. En este sentido, es fundamental robustecer la función de fiscalización de las autoridades a quienes compete el asunto en estabilidad laboral, además, de los mecanismos de custodia frente a pérdida de empleos y el razonamiento sobre los derechos laborales.

Finalmente, se busca incrementar el acceso al trabajo decente a conjuntos demográficos particulares (por género, origen étnico, discapacidad, edad, entre otros) en situación de desventaja. En ese sentido, se pretende cerrar las brechas salariales significativas presentes en un ámbito de diferencia. Es indispensable mejorar los instrumentos para manejar las situaciones de hostigamiento sexual laboral, o discriminación, también, facilitar la inserción laboral de grupos vulnerables.

La OIT (2021) señala que la enfermedad pandémica de coronavirus ha provocado una disrupción sin antecedentes internacionalmente por las implicaciones devastadoras que ha tenido en la salud pública, el trabajo y los medios de vida. Actualmente sigue afectando a las empresas y trabajadores sobre todo a aquellos que se encontraban en una posición de desventaja, intensificado las desigualdades sociales ya existentes y aumentando el déficit de empleo decente.

### **1.2.1.1 Evolución de las Políticas de Empleo Decente**

La normativa laboral latinoamericana tiene poco enfoque económico, según Jaramillo (2021) en Perú se sigue la vertiente latina en la que los abogados son los responsables de diseñar las normas, sin contemplar la perspectiva económica.

Las deficiencias de mercado que el Derecho Laboral pretende corregir principalmente los problemas de discriminación esto se debe a que generalmente la población tiene prejuicios, y en algunos casos los hacen presenten en las relaciones laborales afectando la paz social. Por otro lado, la falta de información en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, el Derecho Laboral busca garantizar la protección de la persona más débil dentro de la relación laboral, a través elementos como: jornadas máximas, salarios mínimos, condiciones decentes, entre otros (Jaramillo, 2021).

Rebollo et al (2021) sostiene que, en la actualidad son pocos los estudios que analicen y midan la efectividad de las diferentes iniciativas de empleo en especial las locales. No obstante, Durand (2020) explica que la OIT surge después de la crisis de la primera guerra mundial en el año 1919, posteriormente en 1944, casi al final de la segunda guerra mundial, se adoptó el primer instrumento en materia de relaciones laborales, este buscó abordar las carencias del empleo en un escenario postguerra.

A finales de la década de los noventas, las iniciativas se centraron en crear normas laborales, en ese sentido la OIT en 1998 declaró los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Sin embargo, esto no fue suficiente; debido a la globalización las relaciones laborales se vieron afectadas por el aumento del desempleo, inestabilidad laboral y altas tasas de rotación de personal, la tendencia a la desprotección laboral, entre otros. Luego, el año siguiente de esto se habló por

primera vez del Programa de Trabajo Decente, aplicando las primeras normas laborales que contemplaron el término decente.

Las regulaciones laborales han evolucionado junto con el ser humano, según Crispancho (2022) a lo largo de la modernidad se transforma drásticamente el término del trabajo, pasando de ser referente con penurias y sacrificios, a ser considerado una actividad importante para las personas, hecho que actualmente es valorado en dichos términos. Las modalidades, así como las prácticas normativas han ido evolucionando, en busca de una armonía y seguridad laboral que contribuya al desarrollo tanto de la persona, como de su entorno y la sociedad. Tal como lo expresa la OIT (2020) “hace falta adoptar medidas de forma urgente, no solo de cara a promover el acceso al trabajo remunerado, sino también para asegurar que todos los tipos de empleo remunerado sean de buena calidad” (p.22). Esto es algo que ha sido prioridad durante los últimos años, sin embargo, se carece del trabajo en conjunto de los diferentes actores para alcanzar las metas propuestas en materia laboral.

#### ***1.2.1.2 Características del sector laboral en el Perú***

En el análisis de Samanamud (2021) se presenta de manera estructurada las características que refleja el mercado laboral, principalmente se puede hacer referencia a la composición demográfica, y la edad en la que comienzan a formar parte de la población activa, lo que a largo plazo se convertirá en un impacto positivo porque beneficiará los factores asociados entre la demanda y la oferta en el mercado laboral. La segunda característica se asocia con la segmentación del mercado de trabajo, así como una elevada heterogeneidad en los estratos empresariales del Perú, lo que se refleja en la cantidad de micro y pequeñas empresas. Uno de los aspectos que caracterizan a este tipo de empresas es que

cuentan con poco personal, muchas veces no mayor de diez personas, las cuales generalmente son familiares o personas que por diferentes motivos aceptan el empleo aun cuando cuentan con un grado mayor de instrucción.

Además, una de las características señaladas por diversos autores, entre ellos Samanamud (2021) es el grado alto de “informalidad y precariedad del trabajo, lo que involucra interrelaciones de trabajo que no cumplen con la regulación vigente de manera parcial o total, como por ejemplo el pago del sueldo mínimo, los pagos a la estabilidad social en salud ...” (p.481). En este sentido, CEPAL (2021) en el informe anual sobre desarrollo económico explica la situación de los mercados laborales debido a la informalidad, la baja productividad y las nuevas tendencias que suelen comprometer la generación de puestos de trabajo. Por eso, es importante el diseño de políticas que incluyan aspectos fiscales monetarias destinadas a fomentar la demanda, elementos laborales que fomenten el trabajo bien hecho y el incremento de la productividad.

En las estadísticas presentadas por el INEI (2022) en el año 2021 en Perú “la tasa de trabajo informal ha sido de 76,8%; siendo 1,5 puntos de vista porcentuales más que en el año 2020 y 4,1 puntos de vista porcentuales más que en el 2019” (p.19). Además, “en el año 2021, se registró una tasa de desempleo de 5,7%, menor en 1,7 puntos de vista porcentuales comparado con el año 2020 (7,4%)” (p.28). Cifras que muestran parte de la reactivación económica, aunque se evidencia una mejor posición en comparación al 2020, es importante seguir trabajando en estrategias para disminuir los efectos negativos que surgen como resultado de la informalidad presente en el mercado laboral peruano.

### **1.2.2 Déficit de empleo**

El trabajo es la primera fuente e importante de derechos de la ciudadanía social, otorga libertad personal, garantiza desarrollo económico; cohesión, solidaridad social y da seguridad material. En este mismo sentido, dice que; el trabajo estable, bien retribuido y con una defensa social correcta coloca a quienes lo gozan en una postura social mayor a la del resto poblacional (Merino, 2014).

Dentro de este contexto la ONU (2021) estima que, los desajustes económicos causados por la pandemia, están generando efectos negativos en los empleos y aumentando la precarización de las condiciones laborales en la región. Causando el desplome del 7,7% del PIB en Latinoamérica, lo que aumentó 10,4%, el desempleo, generando efectos negativos sobre los ingresos en los hogares (Naciones Unidas, 2021). En este sentido, el déficit de empleo se entiende como la falta de empleos para cubrir la demanda laboral en el mercado, de acuerdo con el MTPE (2021) las dificultades asociadas con el déficit de empleo decente los siguientes efectos en la sociedad: vulnerabilidad a la pobreza; desigualdad, exclusión y conflicto social.

La vulnerabilidad según Marimón et al (2020) consiste en un proceso multidimensional que influye en el nivel de riesgo o podría ser en la probabilidad de las personas o la comunidad de ser afectado por los cambios o situaciones externas. En otras palabras, la vulnerabilidad, puede entenderse como la fragilidad a la que se exponen ciertos individuos dentro de la sociedad. Asimismo, estos autores dejan entender como el contraste entre la inestabilidad, peligro, riesgo y posible daño que, sin otra posibilidad, pone en riesgo a las personas en una situación desventajosa y desamparo.

La vulnerabilidad de la pobreza, también se puede entender como la pobreza monetaria o mayor fragilidad en las condiciones de vida en las familias debido a un empleo con condiciones precarias, lo que aumenta el riesgo de perder un trabajo, creando consecuencias negativas en los ingresos familiares. Para analizar este indicador es fundamental considerar: la pobreza monetaria, la precariedad del trabajo, pérdida de empleo e ingresos reducidos de los hogares.

En cuanto la desigualdad, exclusión y conflicto social, en este sentido el MTPE (2021) sostiene que, el incremento de las posibilidades de acceder a un empleo decente puede tener efectos positivos en la reducción de desigualdades, ya que aumenta los ingresos de la población activa. Por lo tanto, es evidente que los empleos con condiciones precarias promueven e incrementan la desigualdad social.

La diferencia en las oportunidades laborales, se debe a diferentes componentes como el origen étnico, el género, discapacidad, edad, entre otros. En algunas ocasiones por no mencionar que, en la mayor parte, los componentes previamente mencionados son una limitante para entrar a un trabajo decente, lo cual se incrementa las brechas salariales. Sin embargo, el problema que se muestra a raíz del déficit de trabajo, es la desconfianza en instituciones o servicios públicos, debido a que no incentivan la construcción de organizaciones formales, y tampoco abren espacios para mejorar las condiciones laborales. Para esta magnitud se requiere examinar: la reducción de la diferencia al aumentar los salarios, la entrada al trabajo decente, la entrada a estabilidad en el trabajo, la entrada a la defensa social y la estabilidad social.

### **1.2.2.1 Medidas de protección ante el desempleo**

Las condiciones generadas por el estado de emergencia alrededor del mundo por el COVID-19 propicio que los gobiernos pensarán medidas para de alguna manera proteger a los ciudadanos ante las circunstancias de desempleo. En Latinoamérica según lo expresa Velásquez (2021) países como Argentina, Brasil, Barbados, Chile, Ecuador, Jamaica, Uruguay y Venezuela cuentan con una especie de sistema para amparar a los desempleados. Inicialmente estas medidas se orientaron a ayudar a afrontar situaciones de cesantía transitorias, la operatividad de estos sistemas se concibe mediante políticas activas del mercado laboral.

En Ecuador, en el código del trabajo contempla la cesantía que se entiende como la ausencia de un salario, este es contemplado como una especie de seguro en la que los empleados aportan el 2% de su salario mensual, el cual se mantiene en una cuenta personal en caso de cesar la relación laboral. Además de este seguro, en Ecuador también existe una protección ante el desempleo el cual es financiado por el 1% del empleador, este aporte garantiza la protección de las personas que se encuentran afiliadas al IESS y que se ve afectados por la pérdida del empleo por motivos ajenos a su voluntad, sin embargo, para acceder a estos fondos debe cumplir varias condiciones que procuran un manejo adecuado de estas medidas de protección en casos de desempleo (Ñopo & Peña, 2021).

Desde el panorama analizado por la OIT (2021) tanto la pandemia como la escasa cobertura de los seguros de desempleo se convierte en un gran desafío para América Latina. Asimismo, la OIT plantea la importancia de “conservar, ampliar e llevar a cabo donde no hay los seguros de desempleo que, como es sabido, necesitan de la extensión del trabajo formal, y complementarlos con esquemas no

contributivos para los trabajadores informales, vinculando los dos con las políticas activas de trabajo” (p.11).

Generalmente las medidas de protección ante el desempleo involucran una especie de fondo o indemnización que aplican en casos de despido sin motivos, este beneficio se cubre con el aporte de los empleados y empleadores, por lo tanto, la sustentabilidad de este sistema requiere de un mercado laboral formal, o la posibilidad de que los trabajadores informales puedan realizar su contribución voluntariamente.

### **1.2.3 Desarrollo humano**

El desarrollo humano según el PNUD (2010) se entiende como el proceso de extensión de las oportunidades de las personas, en medio de las cuales las 3 más fundamentales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, obtener conocimientos y conseguir un grado de vida decente. Es decir, el desarrollo humano tiene como base la ampliación de las libertades humanas y dar un mayor número de oportunidades para que los individuos logren dibujar sus propias vías de desarrollo según sus valores, en vez de prescribir una trayectoria específica u otra.

En otras palabras, el desarrollo humano habilita a las personas a tomar el control de sus vidas, para conducirla hacia una vida plena y con mayores libertades. Para el PNUD (2018) “el desarrollo humano tiene que ver con las libertades humanas. Consiste en desarrollar las capacidades humanas de todas las personas” (p.1).

Para medir estos elementos se ha logrado mejorar los indicadores para determinar el índice de desarrollo humano (IDH) a nivel internacional o en cada región en específico, sin embargo, siempre se ha mantenido un esquema similar, el cual se centra en lo establecido por el PNUD (2018), quién explica que: el IDH es un índice

compuesto que se reúne en 3 dimensiones principales del desarrollo humano: la capacidad de tener una vida amplia y sana, que se mide por la esperanza de vida al nacer; la capacidad de obtener conocimientos, que se mide por los años promedio de escolaridad y los años esperados de escolaridad; y la capacidad de lograr un nivel de vida confiable, que se mide por el ingreso nacional bruto per cápita.

De lo previamente expuesto, se puede entender que el desarrollo humano es la independencia que poseen los individuos para desarrollar sus habilidades y conseguir una vida digna, con la preparación correcta, y con ingresos que le permitan saciar sus necesidades. Con los años se han establecidos los índices para establecer la posibilidad de crear una vida extensa y sana, capacidad de conseguir conocimientos, y la funcionalidad de conseguir un grado de vida confiable.

Para examinar la funcionalidad de tener una vida extensa y sana, se considerarán la esperanza de vida al nacer, las propiedades físicas de los domicilios, la funcionalidad de cubrir las necesidades simples, y la calidad de la salud. En la situación de la magnitud capacidad de conseguir conocimientos, se asocia con el asunto educativo, por consiguiente, se evaluará el logro educativo, los años de enseñanza y la calidad de la enseñanza, dichos indicadores además se establecieron con base a lo sostenido por el MEF (2021) y el PNUD (2018).

Sobre la posibilidad de lograr un nivel de vida digno consiste en los ingresos que recibe la persona, y que le permiten cubrir sus gastos básicos de vivienda, alimentos, educación y salud, por ello se analizara a través del nivel ingreso familiar, y la situación de vulnerabilidad.

### 1.3 Definición de términos básicos

**Capacitación:** Modalidad para que los individuos y empresas aumenten los conocimientos, desarrollen capacidades y destrezas que les permitan mejorar su desempeño (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012)

**Competencias Laborales:** Son el grupo de habilidades integradas (conocimientos, capacidades, reacciones y valores) adaptadas a un entorno gremial específico, que se evidencian en el manejo y logro de resultados esperados (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

**Derechos humanos:** Son los derechos que poseen toda la gente, en ventaja de su humanidad, a vivir una vida de independencia y dignidad. Son universales, inalienables e indivisible, PNUD (2010)

**Desarrollo Sostenible:** es la capacidad de satisfacer las necesidades nuevas sin comprometer los recursos y maneras de las futuras generaciones, garantizando la igualdad entre el aumento económico, el cuidado ambiental y la paz social, OIT (2021).

**Discriminación:** tiene sitio una vez que una persona obtiene un trato menos conveniente que otras gracias a propiedades que no albergan interacción con las competencias del individuo o las calificaciones exigidas para el empleo, OIT (2021).

**Informalidad laboral:** Es una interacción gremial que no se ajusta a la legislación nacional, no cumple con el pago de impuestos, no posee cobertura de custodia social, y carece de prestaciones en relación con el trabajo, OIT (2021).

**Seguridad social:** es la protección que una sociedad da a los individuos y los hogares para asegurar el ingreso a recibir el tratamiento médico y garantizar la igualdad de trato, en particular en caso de senectud, desempleo, enfermedad,

invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén económico del núcleo familiar, OIT (2021).

## **CAPITULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de Hipótesis**

#### **2.1.1 Hipótesis General**

**HG-** La Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo incide significativamente en el desarrollo humano de la población en Perú.

#### **2.1.2 Hipótesis Especificas**

**HE1-** La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente en el déficit de empleo en Perú.

**HE2-** La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente en la Capacidad de tener una vida larga y saludable.

**HE3-** La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente en la Capacidad de adquirir conocimientos.

**HE4-** La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente a fin de que la población logre un nivel de vida digno.

## 2.2 Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Política Nacional de Empleo Decente</b>	A través de la Política Nacional de Empleo Decente el Estado peruano promoverá las condiciones institucionales, económicas y sociales necesarias para garantizar un contrato legal de trabajo, ingresos superiores a la remuneración mínima vital, acceso a los sistemas de protección y seguridad social, y una jornada de trabajo de 48 horas semanales, puedan acceder en igualdad de condiciones y libres de cualquier discriminación a un trabajo decente y productivo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo_2021)	Política Nacional de Empleo Decente establece objetivos prioritarios, que afrontan la situación actual de la fuerza laboral para su inserción en un empleo decente (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo_2021)	Incrementar las competencias laborales	Desarrollo de competencias laborales Adquisición de experiencia laboral
			Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.	Articular la oferta formativa y demandas de las empresas Orientación vocacional
			Incrementar la generación de empleo forma	Acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial Programas de acceso de las unidades productivas a nuevos mercados Herramientas de fiscalización Procesos para combatir la informalidad empresarial
			Acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales	Mecanismos de protección ante pérdida de empleos Conocimiento sobre los derechos de los trabajadores
			Incrementar la igualdad en el empleo	Instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral Instrumentos efectivos en contra de la discriminación

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
<b>Déficit de empleo</b>	El problema de déficit de empleo decente tiene dos efectos: la vulnerabilidad a la pobreza; Desigualdad, exclusión y conflicto social (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)	El problema de déficit de empleo decente tiene dos efectos: la vulnerabilidad a la pobreza; Desigualdad, exclusión y conflicto social (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021)	Vulnerabilidad a la pobreza	Pobreza Monetaria
				Precariedad del trabajo
			Desigualdad, exclusión y conflicto social	Pérdida del empleo
				Reducción de los ingresos familiares
				Acceso al empleo decente
Vulnerabilidad a la pobreza	Acceso a seguridad en el trabajo			
	Seguridad social			
<b>Desarrollo humano</b>	"El desarrollo humano consiste en ampliar las libertades humanas y ofrecer un mayor número de oportunidades para que las personas puedan trazar sus propias vías de desarrollo según sus valores, en lugar de prescribir una trayectoria específica u otra" (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020)	El Índice de Desarrollo Humano es un índice compuesto que se centra en tres dimensiones básicas del desarrollo humano: la capacidad de tener una vida larga y saludable, ; la capacidad de adquirir conocimientos, y la capacidad de lograr un nivel de vida digno (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2018)	Capacidad de tener una vida larga y saludable	Características Físicas de los hogares
				Necesidades básicas
				Calidad de la salud
			Capacidad de adquirir conocimientos	Logro educativo
				Años de educación
			Capacidad de lograr un nivel de vida digno	Calidad de la educación
				Nivel de ingreso familiar
	Situación de vulnerabilidad			

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1 Diseño Metodológico

La metodología aplicada en la presente tesis para analizar cómo la PNED y el déficit de empleo incide en el desarrollo humano de la población en Perú, fue de un enfoque cuantitativo ya que sigue las siguientes características que señalan Hernández y Mendoza (2018): planteamientos específicos orientados a medir las variables y probar hipótesis, a través del análisis estadístico y cuantificación de los datos. Este tipo de enfoque sigue un proceso secuencial, deductivo y probatorio, de tipo no empírico o también denominado no experimental tal y como lo describen los autores citados líneas arriba, pues así se les considera a las investigaciones que se desarrollan sin manipular las variables, pueden ser transversal o longitudinales. En este caso es de corte transversal ya que corresponde a medidas en un tiempo único, pueden ser exploratorios, descriptivos y/o correlacionales.

Desde la perspectiva de Bernal (2010) los estudios descriptivos básicamente se centran en la formulación de interrogantes, que se derivan del planteamiento del problema. En otras palabras, los estudios descriptivos no requieren obligatoriamente de hipótesis, sin embargo, son importantes cuando se pretende establecer relaciones entre las variables, como en la presente investigación. En este mismo sentido, Hernández y Mendoza (2018) sostiene que los estudios descriptivos tienen el propósito de detallar características de las variables o hechos en un contexto determinado.

Por lo tanto, el diseño de esta investigación será descriptivo, ya que se busca examinar la conducta de las cambiantes de forma personal, para después conocer como inciden entre sí. Además, va a tener un grado correlacional que dejará

conocer la agrupación en medio de las cambiantes de análisis, para de esta forma ofrecer contestación a las conjeturas planteadas.

## 3.2 Diseño Muestral

### 3.2.1 Población

La población objeto de estudio, estuvo conformada por 2683 personas entre funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la PED.

### 3.2.2 Muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula de muestreo probabilístico:

$$n = \frac{Z^2 * (N)(P)(q)}{[E^2 * (N - 1)] + [Z^2(P)(q)]}$$

donde:

N = 2683 personas entre funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la PED

E = 0,05, Error

Z = 1,96 valor de la normal al 95% de confianza

p = 0,06, Probabilidad de que los funcionarios y servidores consideren que el fortalecimiento de los vínculos entre la oferta y la demanda laboral se desarrolle de manera eficiente.

q = 0,94, Probabilidad que los funcionarios y servidores consideren que el fortalecimiento de los vínculos entre la oferta y la demanda laboral no se desarrolle de manera eficiente.

$$n = \frac{(1,96)^2 * (2683)(0,06)(0,94)}{[(0,5)^2 * (2683 - 1)] + [(1,96)^2(0,06)(0,94)]} = 84$$

Por lo que la muestra estuvo representada por 84 personas entre funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la PED.

### 3.3 Técnica de Recolección de Datos

La encuesta fue la técnica aplicada, a través de un instrumento conformado por 29 afirmaciones, planteadas de acuerdo con los indicadores utilizados en la operacionalización de variables, esto permitirá conocer la opinión de los funcionarios y servidores relacionados con las PNED, lo que dará espacio a nuevas ideas para mejorar su implementación, además de contribuir a la reducción del déficit de empleo, y fortalecer el desarrollo humano de la población. Las preguntas del cuestionario serán formuladas para obtener respuesta en escala, según Bernal (2010) estas se utilizan para “calcular la intensidad o el grado de sentimientos respecto a un rasgo o a una variable; constantemente se les conoce como escalas de medición de actitudes, entre las cuales la más común es la escala de Likert” (p.254). La escala de Likert es uno de los instrumentos más usados en las ciencias sociales, donde se le permite al encuestado señalar su acuerdo o desacuerdo sobre una afirmación (Matas, 2018).

El cuestionario se estructura por tres partes: la primera corresponde a la variable PNED la cual consta de 13 afirmaciones con la escala de Likert (Muy deficiente, Deficiente, Regular, Eficiente, Muy Eficiente). La segunda parte a través de 7 afirmaciones busca medir la percepción de los encuestados respecto al nivel de déficit de empleo en el país, utilizando la escala de Likert (muy bajo, bajo, regular, alto, muy alto). La tercera parte, utiliza 9 afirmaciones para conocer la percepción de los encuestados respecto al desarrollo humano de la población, acorde con la escala (muy inadecuada, inadecuada, regular, adecuada, muy adecuada).

Para conocer la fiabilidad del cuestionario, se usó el Alfa de Cronbach, por medio del SPSS v28, en el cuadro 1 y 2, se puede apreciar el nivel de 0,855, de acuerdo

con George & Mallery (2020) un criterio aplicado en la mayor parte de las situaciones es:

$\alpha > 0.9$  — excelente

$\alpha > 0.8$  — bueno

$\alpha > 0.7$  — aceptable

$\alpha > 0.6$  — cuestionable

$\alpha > 0.5$  — pobre

$\alpha < 0.5$  — inaceptable

**Cuadro 1 Proceso de casos**

	N	%
Válido	84	100,0
Casos Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	84	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Cuadro 2 Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	29

### 3.4 Técnicas de gestión, y estadísticas para el procesamiento de la información

Los criterios aplicados en esta investigación, se encuentran disponibles en el software SPSS, especialmente en la versión 28 en español. Lo primero fue aplicar los cuestionarios a la muestra de estudio, para posteriormente organizar y vaciar las respuestas en una base de datos en el SPSS, para ello se tomó en cuenta la estructura del cuestionario, y la matriz de operacionalización.

A través de los métodos estadísticos descriptivos se ostentaron los resultados, mediante la representación de tablas y figuras, con su debida interpretación, así mismo se analizó la incidencia entre las variables de estudio, para determinar si la propuesta de crear un Servicio Nacional de Empleo que integre todos los servicios creados a los beneficiarios identificados de los diferentes programas hace que la Política Nacional de Empleo Decente sea más eficiente, además, de contribuir a reducir el déficit de empleo, para fortalecer el desarrollo humano de la población.

### **3.5 Aspectos éticos**

La estructura de la investigación se fundamentó en la Resolución Directoral N.º 115-2019-IGGP-USMP, sobre la actualización de las Líneas de Investigación del Doctorado en Gobierno y Política Pública de la USMP.

Asimismo, se cumple con el Código de Ética y los derechos de autoría y propiedad intelectual para la investigación de la USMP, actualizados en diciembre del 2015.

Subsiguientemente, la investigación fue desarrollada teniendo en cuenta las normas establecidas por la USMP, ciñéndose a él manual establecido por la institución; con el propósito de presentar alternativas para obtener mayor eficacia en los servicios a los ciudadanos y alcanzar el cierre de brechas de desempleo en el país.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1.- Política Nacional de Empleo Decente.

Seguidamente, se presentan los datos alcanzados respecto a la PED y sus respectivos elementos señalado en el ítem 2.2 del informe, según los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política materia de estudio.



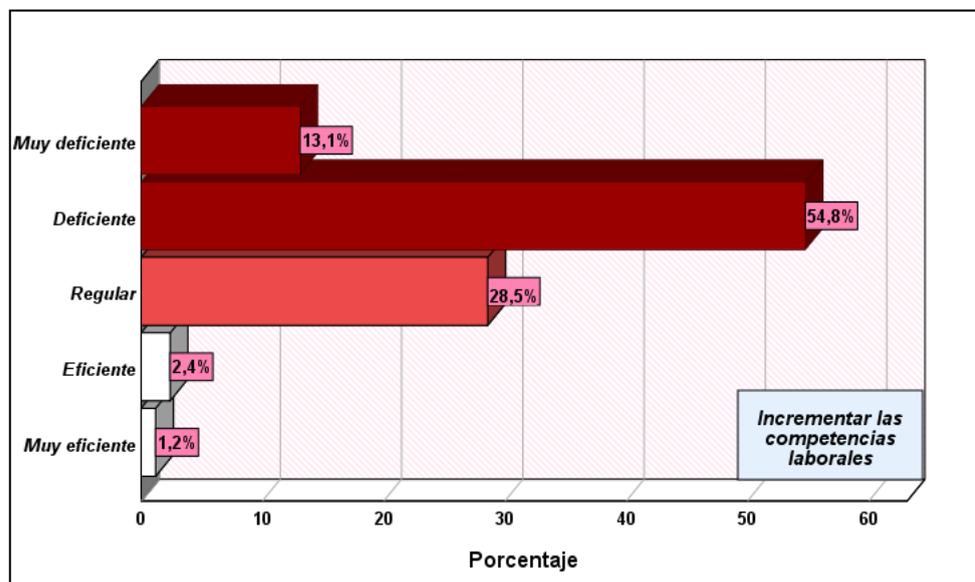
#### 4.1.1.- Incrementar las competencias laborales.

Se pudo conocer que, para el 13,1% y el 54,8% de los funcionarios y servidores públicos, el incremento de las competencias laborales es promovido de manera muy deficiente y deficiente porque, el sistema educativo no promueve el desarrollo de competencias laborales, y tampoco las estrategias para garantizar la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes. Del mismo modo, el 28,5% lo expresó de manera regular, mientras que, solo para el 2,4% y el 1,2% el incremento de las competencias laborales es entre eficiente y muy eficiente.

**Tabla 1 Incremento de las competencias laborales**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	11	13,1	13,1
Deficiente	46	54,8	67,9
Regular	24	28,5	96,4
Eficiente	2	2,4	98,8
Muy eficiente	1	1,2	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 1 Incremento de las competencias laborales**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

#### **4.1.2.- Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.**

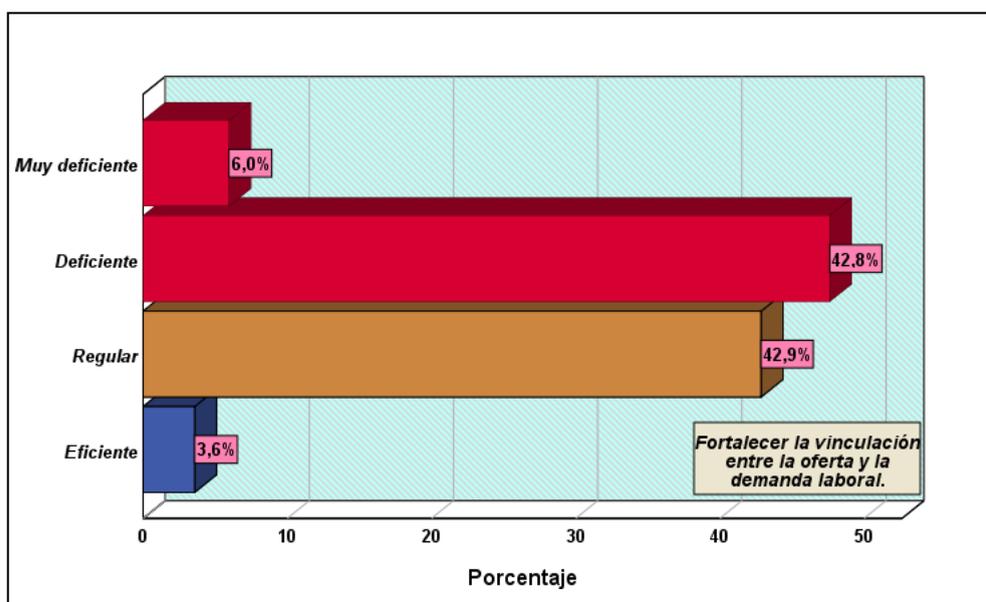
Para el 6% y el 47,6% de los funcionarios y servidores públicos, el fortalecimiento de la vinculación entre la oferta y la demanda laboral se desarrolla de manera muy deficiente y deficiente porque, la articulación entre la oferta formativa, las habilidades que demandan las empresas y los procesos de orientación vocacional, no se están desarrollando de manera correcta. El 42,8% lo expresó de manera

regular, mientras que, solo para el 3,6% de los entrevistados, el fortalecimiento de los vínculos entre la oferta y la demanda laboral se desarrolla de manera eficiente.

**Tabla 2 Fortalecimiento del vínculo entre la oferta y la demanda laboral**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	5	6,0	6,0
Deficiente	40	47,6	53,6
Regular	36	42,8	96,4
Eficiente	3	3,6	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



***Figura 2 Fortalecimiento de la vinculación entre la oferta y la demanda laboral***

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

#### **4.1.3.- Incrementar la generación de empleo formal.**

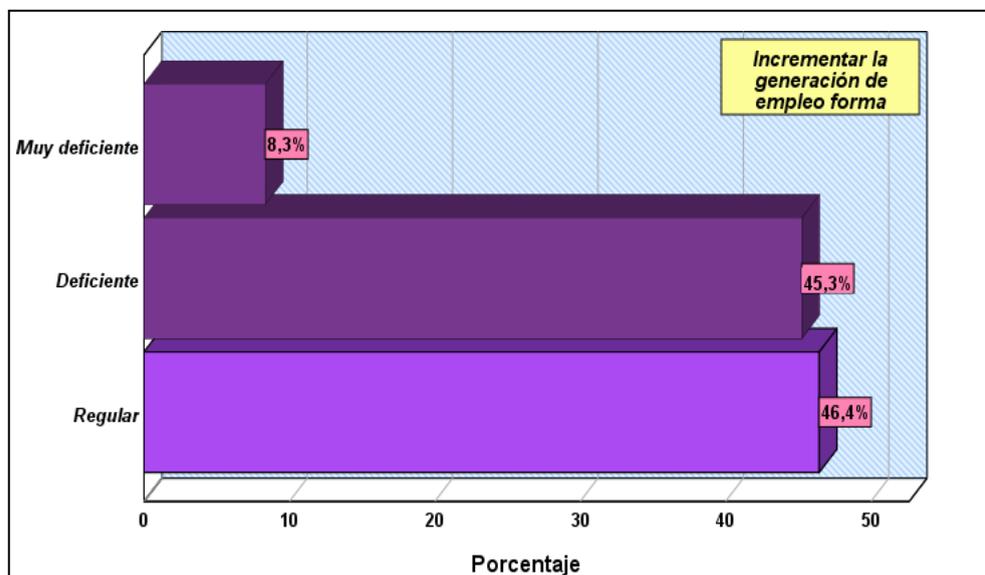
Para el 8,3% y el 45,3% de los encuestados, el incremento de la generación de empleo formal se ha visto reflejado de manera muy deficiente y deficiente respectivamente porque, no se están implementando acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial, ni están funcionando correctamente los Programas Nacionales para promover el acceso de las unidades productivas a

nuevos mercados. Asimismo, los encuestados señalaron que, no hay un buen funcionamiento de las herramientas de fiscalización laboral con las que cuenta el Estado, y los procesos para combatir la informalidad empresarial no se desarrollan de forma adecuada. El 46,4% de los encuestados, también manifestó que, el incremento de la generación de empleo formal se ha visto reflejado de manera regular.

**Tabla 3 Incremento de la generación de empleo formal**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	7	8,3	8,3
Deficiente	38	45,3	53,6
Regular	39	46,4	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 3 Incremento de la generación de empleo formal**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

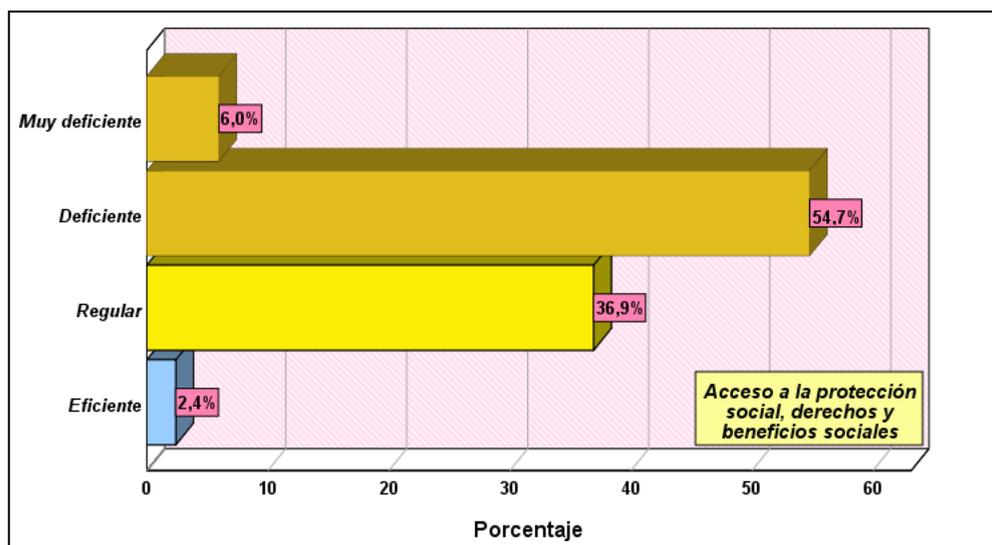
#### 4.1.4.- Acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales.

Se pudo conocer que, para el 6% y el 54,7% de los entrevistados, el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales es entre muy deficiente y deficiente porque, los mecanismos de protección ante pérdida de empleos, y la promoción de los conocimientos sobre el derecho de los trabajadores no están funcionando de manera correcta. Según el 36,9% el acceso es regular, sin embargo, solo para el 2,4% de los encuestados, el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales funciona de manera eficiente.

***Tabla 4 Acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales***

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	5	6,0	6,0
Deficiente	46	54,7	60,7
Regular	31	36,9	97,6
Eficiente	2	2,4	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



***Figura 4 Acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales***

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

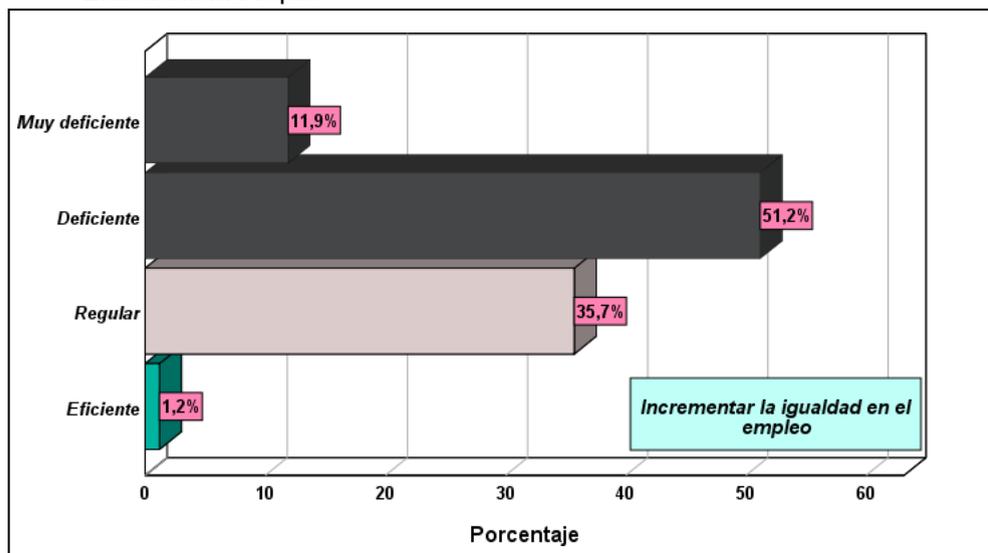
#### 4.1.5.- Incrementar la igualdad en el empleo.

Para el 11,9% y el 51,2% de los entrevistados, el incremento de la igualdad en el empleo se cumple de manera muy deficiente y deficiente porque, no están funcionando correctamente los instrumentos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación laboral. De igual manera los encuestados, indicaron que, no facilitan la inserción laboral de los grupos considerados vulnerables. El 35,7% lo señaló de manera regular, en cambio, solo para el 1,2% de los encuestados, el incremento de la igualdad en el empleo se cumple de manera eficiente.

**Tabla 5 Incremento de la igualdad en el empleo**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	10	11,9	11,9
Deficiente	43	51,2	63,1
Regular	30	35,7	98,8
Eficiente	1	1,2	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 5 Incremento de la igualdad en el empleo**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.6.- Síntesis de los hallazgos sobre la Política Nacional de Empleo Decente.

En general, se pudo conocer que, para el 4,8% y el 66,6% de los funcionarios y servidores público, la PED es entre muy deficiente y deficiente respectivamente.

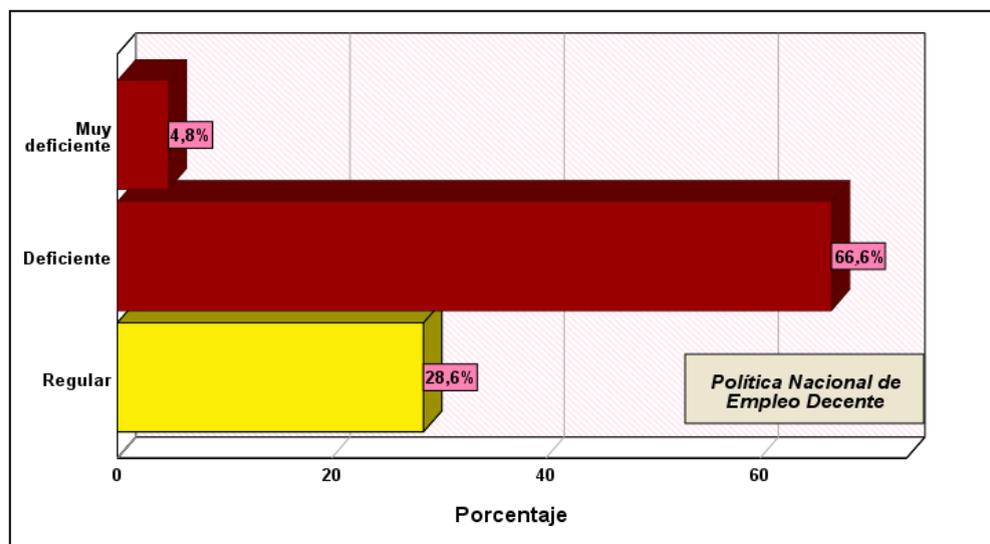
Del mismo modo para el 28,6% de los encuestados, la PED es regular.

**Tabla 6 Síntesis de los hallazgos de la PED**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy deficiente	4	4,8	4,8
Deficiente	56	66,6	71,4
Regular	24	28,6	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia



**Figura 6 Resumen general de la Política Nacional de Empleo Decente**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

#### 4.2.- Déficit de empleo.

Inmediatamente, se muestra los datos concernientes al déficit de empleo, según los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la PED.



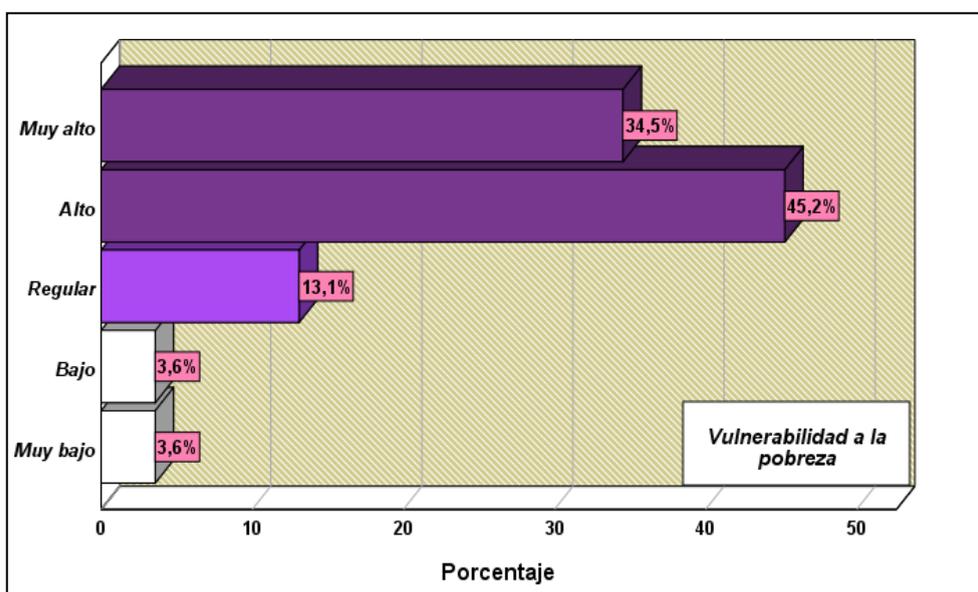
#### 4.2.1.- Vulnerabilidad a la pobreza.

Respecto a este indicador, para el 45,2% y el 34,5% de los entrevistados, el nivel de vulnerabilidad a la pobreza es entre alto y muy alto respectivamente porque, se observa mucho desempleo en los grupos vulnerables y un alto nivel de precariedad del trabajo en el país. También se observó que, durante el estado de emergencia hubo muchas pérdidas de empleos, y reducciones en los ingresos familiares. Según el 13,1% de los encuestados, el nivel de vulnerabilidad fue regular, sin embargo, solo para el 7,2% de los encuestados el nivel fue entre bajo y muy bajo.

**Tabla 7 Vulnerabilidad a la pobreza**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	3	3,6	3,6
Bajo	3	3,6	7,1
Regular	11	13,1	20,2
Alto	38	45,2	65,5
Muy alto	29	34,5	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 7 Vulnerabilidad a la pobreza**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.2.- Desigualdad, exclusión y conflicto social.

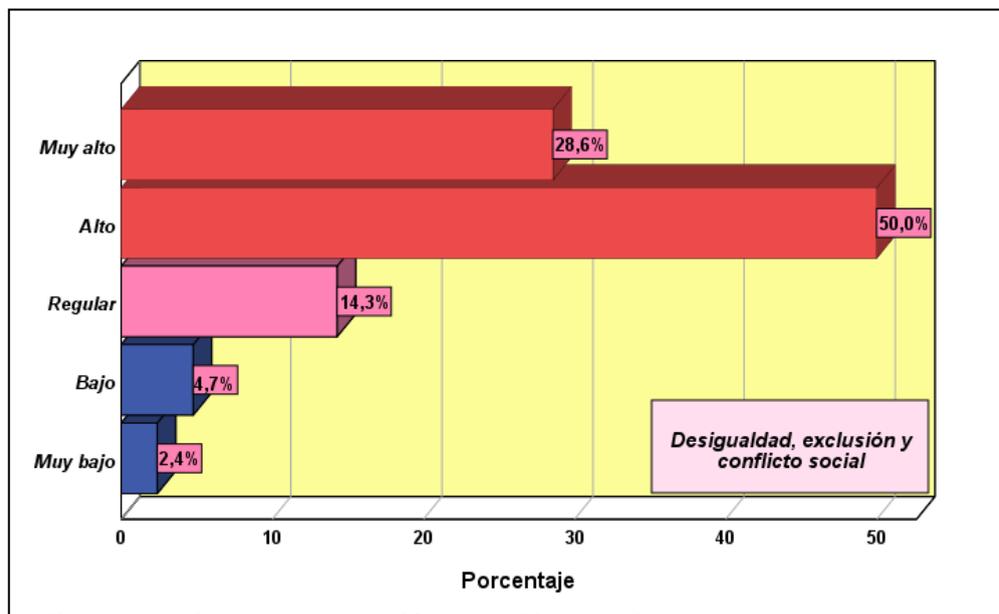
Se pudo conocer que, el 50% y el 28,6% de los entrevistados, infieren que el nivel de desigualdad, exclusión y conflicto social en la población es entre alto y muy alto porque, la población no tiene casi acceso a un empleo decente, y tampoco a la seguridad laboral y social. Del mismo modo, para el 14,3% el nivel de desigualdad, exclusión y conflicto social en la población es regular, en cambio; solo para el 2,4% y el 4,7% el nivel es muy bajo y bajo.

**Tabla 8 Desigualdad, exclusión y conflicto social**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	2,4	2,4
Bajo	4	4,7	7,1
Regular	12	14,3	21,4
Alto	42	50,0	71,4
Muy alto	24	28,6	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia



**Figura 8 Desigualdad, exclusión y conflicto social**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.- Síntesis del déficit de empleo.

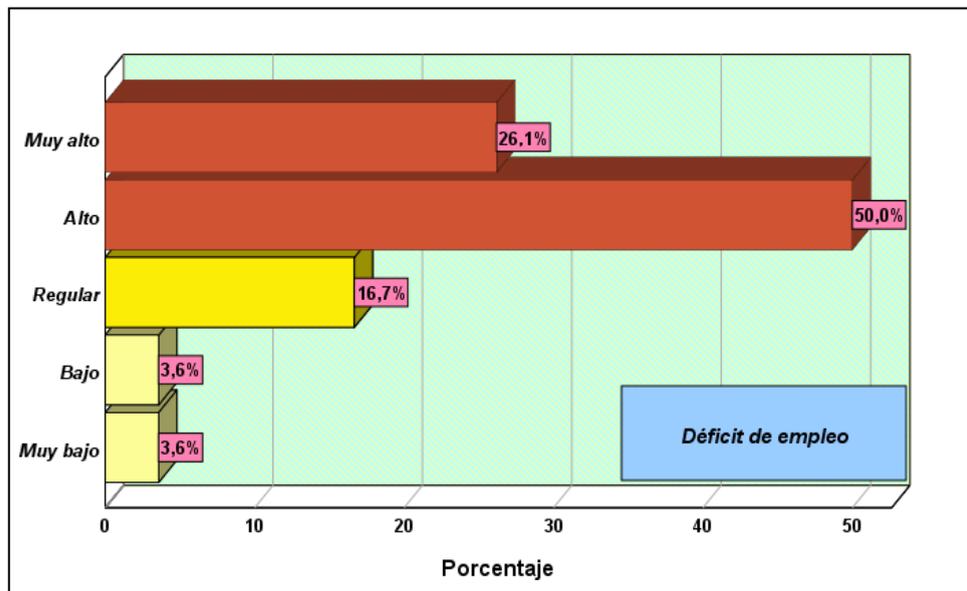
Se pudo conocer que, para el 50% y el 26,1% de los encuestados, el problema de déficit de empleo en el país está en un nivel alto y muy alto respectivamente. También se pudo conocer que, para el 16,7% el país tiene un problema de nivel regular, por el contrario, solo para el 7,2% de los entrevistados el problema de déficit de empleo en el país está en un nivel bajo y muy bajo.

**Tabla 9 Síntesis del déficit de empleo**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	3	3,6	3,6
Bajo	3	3,6	7,2
Regular	14	16,7	23,9
Alto	42	50,0	73,9
Muy alto	22	26,1	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia



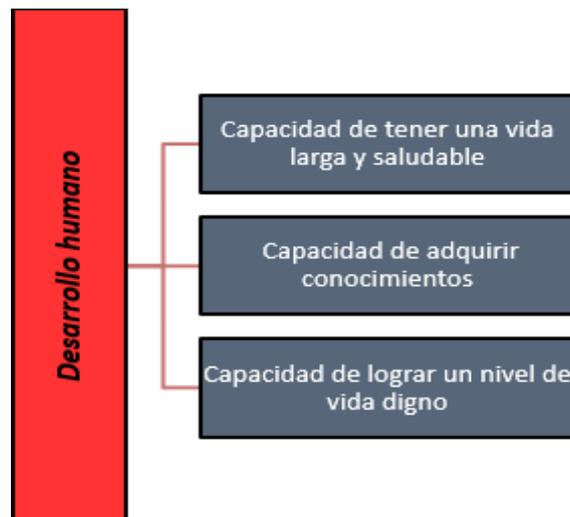
**Figura 9 Resumen general del déficit de empleo**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

### 4.3.- Desarrollo humano.

Posteriormente, encontrará los hallazgos asociados al desarrollo humano y los elementos evaluados en el presente estudio, según los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la PED.



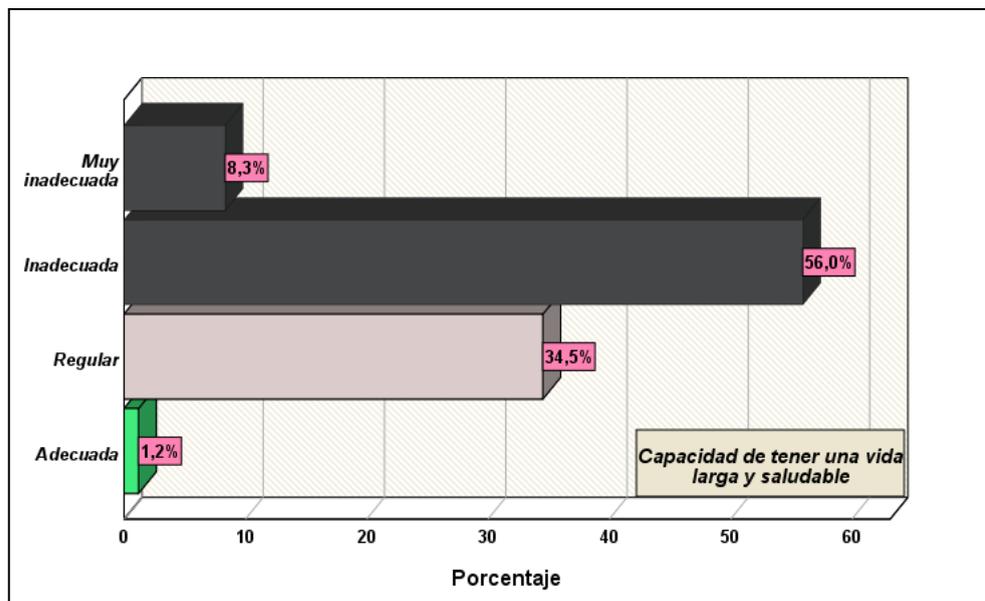
#### 4.3.1.- Capacidad de tener una vida larga y saludable.

El 8,3% y el 56% de los entrevistados, expresa que la capacidad de la población para tener una existencia larga y sana es entre muy inadecuada e inadecuada porque el empleo no le permite a la población acceder a viviendas que garanticen una vida sana. De igual manera, expresaron que la población no tiene capacidad de empleo para cubrir sus necesidades básicas, ni acceso a la prevención de la salud. El 34,5% de los entrevistados, opinaron de manera regular, mientras que, solo para el 1,2% la capacidad de la población para crear una vida larga y sana es adecuada.

**Tabla 10 Capacidad de tener una vida larga y saludable**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuada	7	8,3	8,3
Inadecuada	47	56,0	64,3
Regular	29	34,5	98,8
Adecuada	1	1,2	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.



**Figura 10 Capacidad de tener una vida larga y saludable**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

#### 4.3.2.- Capacidad de adquirir conocimientos.

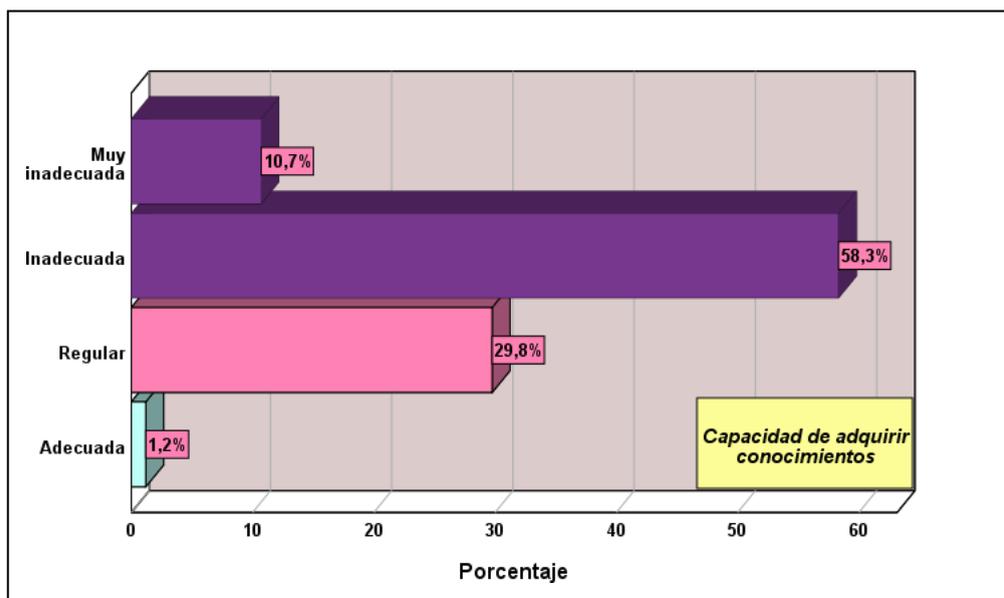
Se puede observar que, para el 10,7% y el 58,3% de los entrevistados, la capacidad de la población de adquirir conocimientos es entre muy inadecuada e inadecuada porque, el nivel de los logros educativos de la población y el promedio de años educativos alcanzados por la población no es bueno. En el mismo sentido, expresaron que, la cualificación de la educación en el país y el conocimiento que tiene la población vulnerable sobre los Programas Nacionales para mejorar su nivel de empleabilidad no es el mejor. El 29,8% por otra parte manifestó que la capacidad

de la población de adquirir conocimientos es regular, sin embargo, solo para el 1,2% de los entrevistados es adecuada.

**Tabla 11 Capacidad de adquirir conocimientos**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuada	9	10,7	10,7
Inadecuada	49	58,3	69,0
Regular	25	29,8	98,8
Adecuada	1	1,2	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 11 Capacidad de adquirir conocimientos**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

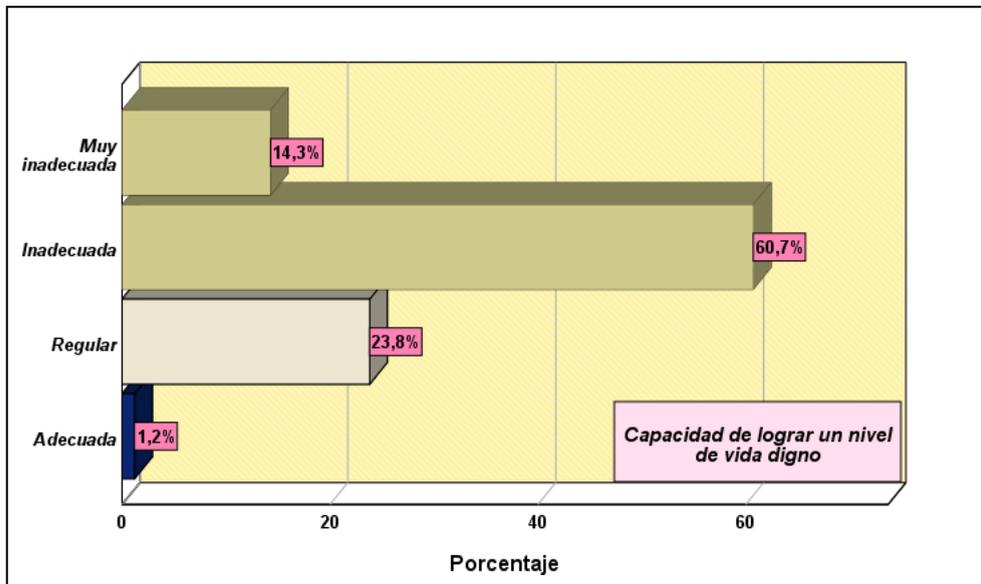
### 4.3.3.- Capacidad de lograr un nivel de vida digno.

El 14,3%, 60,7% y el 23,8% de los encuestados, infiere que la capacidad que tiene la población para lograr un nivel de vida digno es muy inadecuada, inadecuada y regular porque, no hay un buen nivel de ingreso familiar en el país, y la capacidad de la población para superar las situaciones de vulnerabilidad es impropia. Solo para el 1,2% de los encuestados, la población tiene posibilidad de lograr un nivel de vida digno de manera adecuada.

**Tabla 12 Capacidad de lograr un nivel de vida digno**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuada	12	14,3	14,3
Inadecuada	51	60,7	75,0
Regular	20	23,8	98,8
Adecuada	1	1,2	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 12 Capacidad de lograr un nivel de vida digno**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

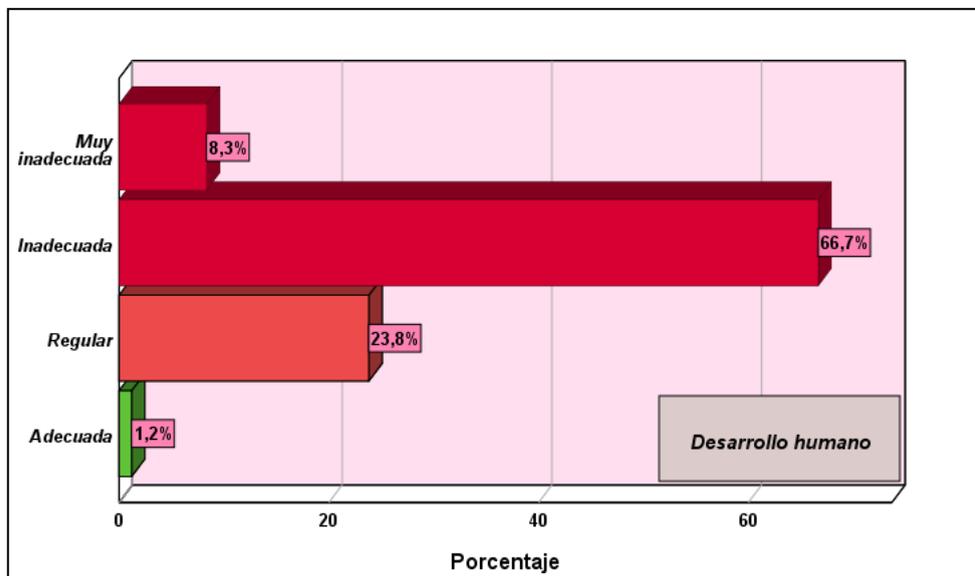
#### 4.3.4.- Síntesis respecto al desarrollo humano.

Se pudo conocer que, para el 8,3% y el 66,7% de los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la PED, la población tiene un índice de desarrollo humano muy inadecuado e inadecuado respectivamente. El 23,8% lo indicó de manera regular, sin embargo, solo para el 1,2% de los encuestados, la población tiene un índice de desarrollo humano adecuado.

**Tabla 13 Síntesis del desarrollo humano**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy inadecuada	7	8,3	8,3
Inadecuada	56	66,7	75,0
Regular	20	23,8	98,8
Adecuada	1	1,2	100,0
Total	84	100,0	

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 13 Resumen general del desarrollo humano**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

#### 4.4.- Análisis de la PED y el déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú 2021.

Los datos obtenidos muestran que, para el 4,8%, 66,6% y el 28,6% de los funcionarios y servidores público, la PED es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. También se pudo conocer que, para el 8,3%, 66,7% y el 23,8% de los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la PED, la población tiene un índice de desarrollo humano entre muy inadecuado, inadecuado y regular respectivamente.

**Tabla 14 Análisis de la PED y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú**

		Desarrollo humano				Total
		Muy inadecuada	Inadecuada	Regular	Adecuada	
Política Nacional de Empleo Decente	Muy deficiente	3,6%	1,2%	0,0%	0,0%	4,8%
	Deficiente	4,7%	51,2%	10,7%	0,0%	66,6%
	Regular	0,0%	14,3%	13,1%	1,2%	28,6%
Total		8,3%	66,7%	23,8%	1,2%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

En el siguiente análisis entre PED y la evolución del desarrollo humano de la población en Perú mediante el chi cuadrado, se muestra una asociación, con un p-valor = 0.000 <  $\alpha$  0,05 indicando que, la PED está afectando en el desarrollo humano de la población peruana. Quiere decir que, si la PED se implementa de manera eficiente, el índice de desarrollo humano será adecuado.

**Tabla 15 Análisis chi cuadrado de la PED y el desarrollo humano de la población en Perú**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,080 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	25,076	6	,000
Asociación lineal por lineal	19,481	1	,000
N de casos válidos	84		

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

Posteriormente, se presentan los resultados concernientes al análisis de la repercusión que tiene el déficit de empleo en el desarrollo humano de población de Perú, encontrándose que para el 50%, 26,1% y el 16,7% de los encuestados, el problema de déficit de empleo en el país está en un nivel muy alto, alto y regular respectivamente. También se pudo conocer que, para el 8,3%, 66,7% y el 23,8% de los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente, la población tiene un índice de desarrollo humano muy inadecuado, inadecuado y regular respectivamente. Estos resultados se reflejan a continuación:

**Tabla 16 Análisis del déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú**

	Desarrollo humano				Total
	Muy inadecuada	Inadecuada	Regular	Adecuada	
Muy bajo	2,4%	1,2%	0,0%	0,0%	3,6%
Bajo	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
Déficit de empleo Regular	0,0%	7,1%	9,5%	0,0%	16,7%
Alto	2,4%	33,3%	13,1%	1,2%	50,0%
Muy alto	3,5%	21,4%	1,2%	0,0%	26,1%
Total	8,3%	66,7%	23,8%	1,2%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

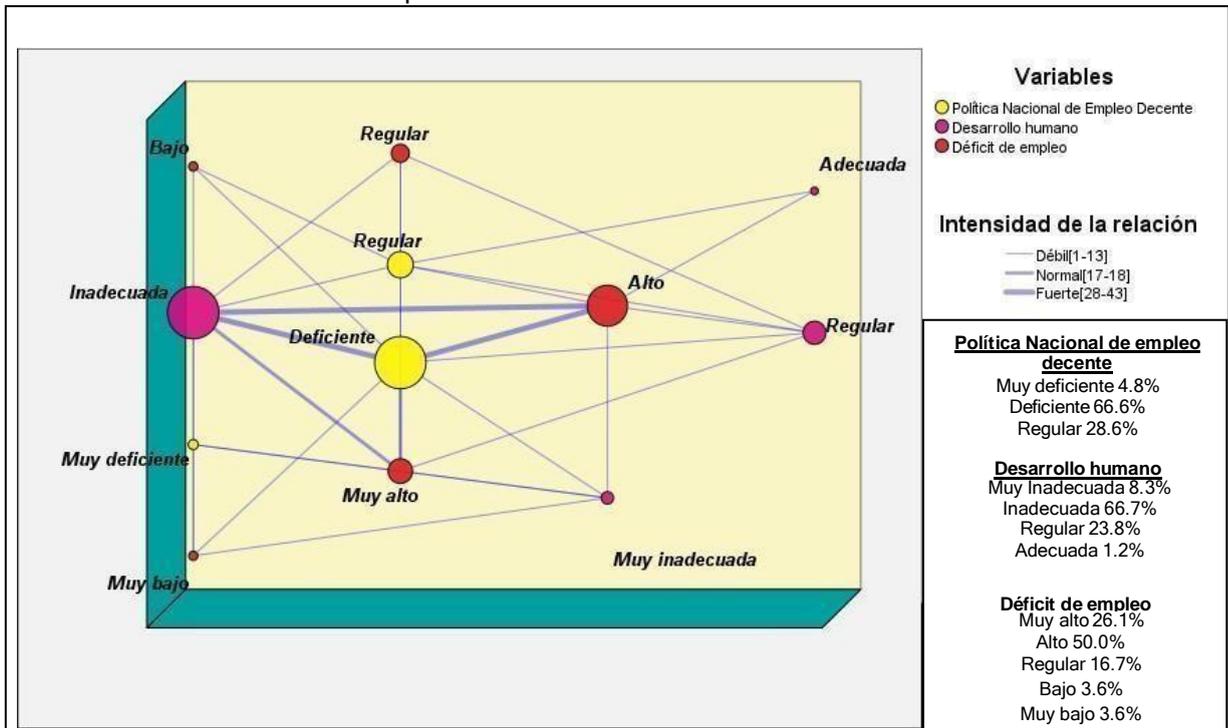
Elaboración: Propia

Consecutivamente, se muestra en el análisis chi cuadrado la asociación entre el déficit de empleo y el desarrollo de los ciudadanos en Perú, encontrándose, un p-valor = 0.000 <  $\alpha$  0,05 indicando que, el déficit de empleo está incidiendo en el desarrollo humano de la población en Perú. Dicho de otra manera, si el déficit de empleo en el país está en un nivel muy bajo, el índice de desarrollo humano será adecuado.

**Tabla 17 Análisis chi cuadrado del déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,491 <sup>a</sup>	12	,002
Razón de verosimilitud	26,330	12	,010
Asociación lineal por lineal	,298	1	,585
N de casos válidos	84		

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 14 Análisis de la Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo y su incidencia en el desarrollo humano de la población en Perú 2021**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

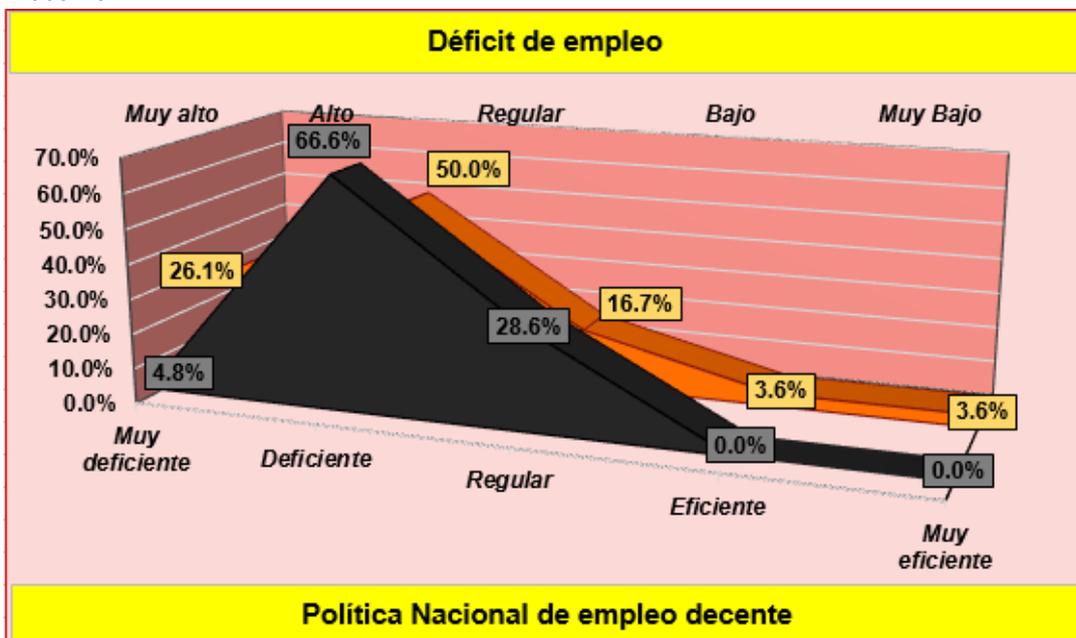
#### 4.4.1.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en el déficit de empleo en Perú 2021.

En el siguiente análisis se pudo conocer la incidencia que tiene la PED, en el déficit de empleo, hallándose que, para el 4,8%, 66,6% y el 28,6% de los entrevistados, la PED es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Del mismo modo, expresaron que, para el 26,1%, 50% y el 16,7% de los encuestados, el problema de déficit de empleo en el país está en un nivel muy alto, alto y regular.

**Tabla 18 PED y su incidencia en el déficit de empleo en Perú 2021**

		Déficit de empleo					Total
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	
Política Nacional de Empleo Decente	Muy deficiente	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	4,8%
	Deficiente	2,4%	2,4%	7,2%	34,5%	20,1%	66,6%
	Regular	0,0%	1,2%	9,5%	15,5%	2,4%	28,6%
<b>Total</b>		<b>3,6%</b>	<b>3,6%</b>	<b>16,7%</b>	<b>50,0%</b>	<b>26,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.



**Figura 15 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en el déficit de empleo en Perú 2021**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

En el siguiente análisis se presenta la asociación entre la PED y el déficit de empleo en Perú, encontrándose, un  $p\text{-valor} = 0.007 < \alpha 0,05$  indicando que, el déficit de empleo está incidiendo en el desarrollo humano de la población en Perú. En pocas palabras, si la PED se implementa de manera eficiente, el déficit de empleo en el país estará en un nivel muy bajo.

**Tabla 19 Análisis chi cuadrado de la PED y el déficit de empleo en Perú 2021**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,075 <sup>a</sup>	8	,007
Razón de verosimilitud	20,857	8	,008
Asociación lineal por lineal	1,925	1	,165
N de casos válidos	84		

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

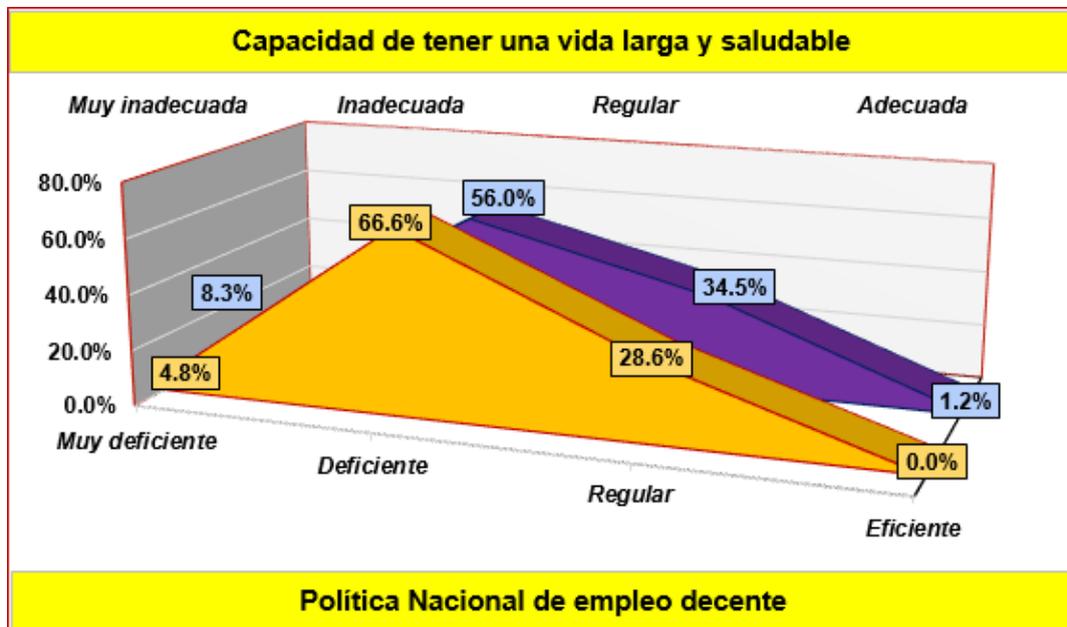
#### **4.4.2.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de tener una vida larga y saludable.**

La incidencia que tiene la PED, en la capacidad de la población para tener una vida larga y sana, hallándose que, para el 4,8%, 66,6% y el 28,6% de los entrevistados, la Política Nacional de Empleo Decente es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Del mismo modo, para el 8,3%, 56% y el 34,5% de los entrevistados, la capacidad de la población para tener una vida longeva y sana es entre muy inadecuada, inadecuada y regular.

**Tabla 20 PED y su incidencia en la Capacidad de tener una vida larga y saludable**

		Capacidad de tener una vida larga y saludable				Total
		saludable				
		Muy inadecuada	Inadecuada	Regular	Adecuada	
Política Nacional de Empleo Decente	Muy deficiente	2,4%	1,2%	1,2%	0,0%	4,8%
	Deficiente	5,9%	41,7%	19,0%	0,0%	66,6%
	Regular	0,0%	13,1%	14,3%	1,2%	28,6%
Total		8,3%	56,0%	34,5%	1,2%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia



**Figura 16 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de tener una vida larga y saludable**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

A continuación, se visualiza la vinculación entre la PED y la capacidad de tener una vida larga y sana de la población, encontrándose, un  $p\text{-valor} = 0.010 < \alpha 0,011$  indicando que, la PED está repercutiendo en la capacidad de la población para tener una vida larga y saludable. Quiere decir que, si la PED se implementa de manera eficiente, la población tendrá una adecuada capacidad de tener una vida larga y sana.

**Tabla 21 Análisis chi cuadrado de la Política Nacional de Empleo Decente y la Capacidad de tener una vida larga y saludable**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,755 <sup>a</sup>	6	,010
Razón de verosimilitud	14,297	6	,026
Asociación lineal por lineal	9,292	1	,002
N de casos válidos	84		

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

#### **4.4.3.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de adquirir conocimientos.**

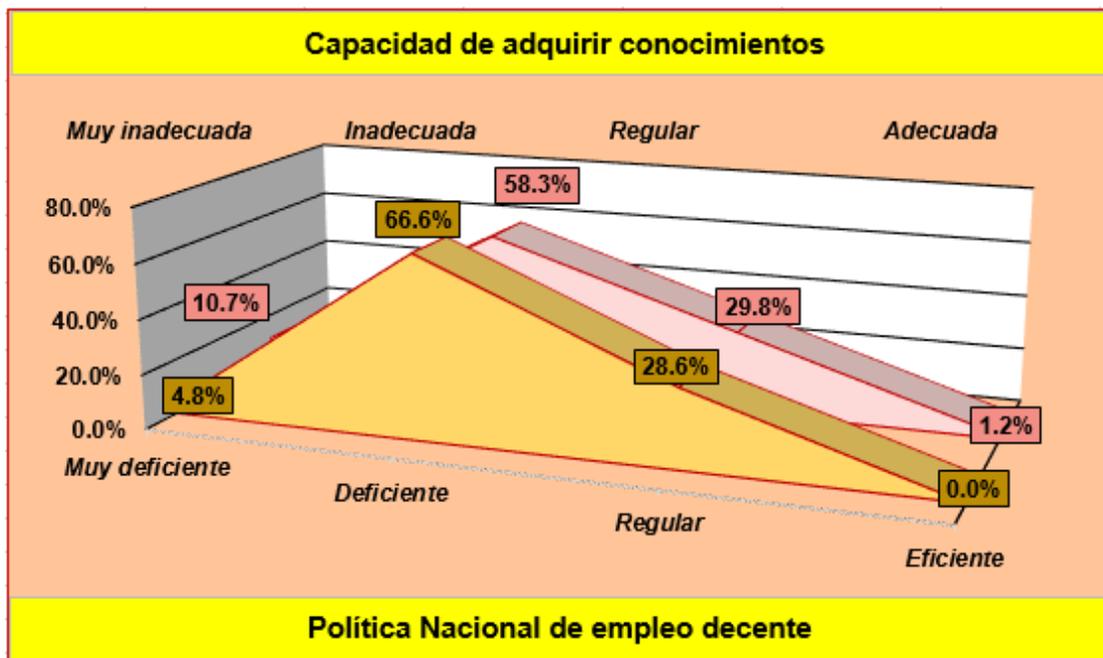
Posteriormente, se presentan los resultados correspondientes al análisis de la incidencia que tiene la PED, encontrándose que, para el 4,8%, 66,6% y el 28,6% de los encuestados, la PED es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. También se encontró que, para el 10,7%, 58,3% y el 29,8% de los entrevistados, la capacidad que tiene la población para adquirir conocimientos es entre muy inadecuada, inadecuada y regular.

**Tabla 22 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de adquirir conocimientos**

		Capacidad de adquirir conocimientos				Total
		Muy inadecuada	Inadecuada	Regular	Adecuada	
Política Nacional de Empleo Decente	Muy deficiente	3,6%	1,2%	0,0%	0,0%	4,8%
	Deficiente	7,1%	47,6%	11,9%	0,0%	66,6%
	Regular	0,0%	9,5%	17,9%	1,2%	28,6%
Total		10,7%	58,3%	29,8%	1,2%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia



**Figura 17 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de adquirir conocimientos**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

La asociación entre la PED y la capacidad de adquirir conocimientos, encontrándose, un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$  lo que indica que, la PED está incidiendo en la capacidad de adquirir conocimientos. En síntesis, si la PED se implementa de manera eficiente, la capacidad de la población para adquirir conocimientos será adecuada.

**Tabla 23 Análisis chi cuadrado de la PED y la Capacidad de adquirir conocimientos**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,980 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	31,776	6	,000
Asociación lineal por lineal	25,833	1	,000
N de casos válidos	84		

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.  
Elaboración: Propia

#### 4.4.4.- Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno.

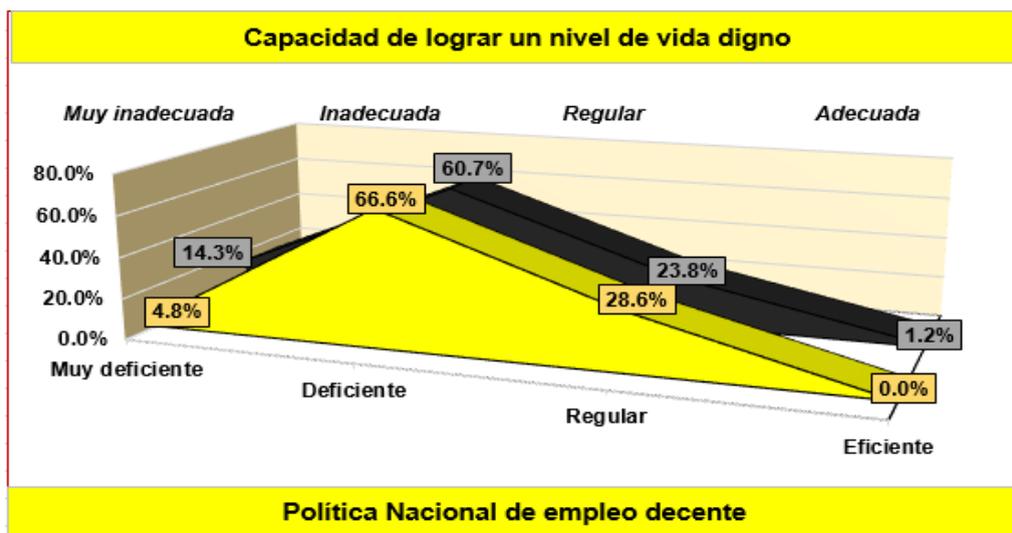
La incidencia que tiene la PED, en la capacidad de la población para lograr un nivel de vida decente, encontrándose que, para el 4,8%, 66,6% y el 28,6% de los entrevistados, la PED es entre muy deficiente, deficiente y regular. De igual manera, para el 14,3%, 60,7% y el 23,8% de los encuestados, la posibilidad que tienen los ciudadanos para lograr un nivel de vida digno es muy inadecuada, inadecuada y regular.

**Tabla 24 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno**

		Capacidad de lograr un nivel de vida digno				Total
		Muy inadecuada	Inadecuada	Regular	Adecuada	
Política Nacional de Empleo Decente	Muy deficiente	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%
	Deficiente	8,3%	45,2%	11,9%	1,2%	66,6%
	Regular	1,2%	15,5%	11,9%	0,0%	28,6%
Total		14,3%	60,7%	23,8%	1,2%	100,0%

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia



**Figura 18 Política Nacional de Empleo Decente y su incidencia en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno**

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

En la siguiente tabla, se puede observar la asociación entre la PED y la competencia de la población para lograr un nivel de vida digno, encontrándose, un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$  lo que indica que, la PED está incidiendo en la capacidad de la población para lograr un nivel de vida digno. Lo que se traduce que, si la PED se implementa de manera eficiente, la capacidad de la población para lograr un nivel de vida digno será adecuada.

**Tabla 25 Análisis chi cuadrado de la Política Nacional de Empleo Decente y la Capacidad de lograr un nivel de vida digno**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,985 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	22,969	6	,001
Asociación lineal por lineal	11,570	1	,001
N de casos válidos	84		

Fuente: Instrumento aplicado a los funcionarios y servidores públicos de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente.

Elaboración: Propia

## PROPUESTA DOCTORAL

Se sugiere incorporar las siguientes acciones dentro de los lineamientos de la Política de empleo decente, para articular las ofertas formativas y las habilidades demandadas por las empresas:

- Fundar el Servicio Nacional de Empleo que integre todos los servicios al ciudadano orientados a la creación y fortalecimiento de las capacidades para el empleo dependiente o independiente, los cuales en este momento se encuentran en diferentes Ministerios lo que debilita la estrategia de comunicación y duplican los esfuerzos del Estado en tiempo y dinero siendo menos efectivos.

Esta acción permitirá:

- La mejor focalización de la población objetivo, así como mayor articulación con todas las instancias públicas y privadas.
- Abordar de manera más efectiva la firma de convenios con empresas que requieren de personal, que permitan saber qué perfiles laborales requieren incorporar las empresas y en qué tiempo deben ser insertados.
- La incorporación del Centro Nacional de Capacitación que adecue su currícula a los requerimientos actuales del mercado laboral con presencia a Nivel Nacional, de esa manera se logrará la apertura de aulas en tiempos establecidos y no se dependa de centros de capacitación externos.
- PCM, sería el ente responsable.
- Con la finalidad de alcanzar mejores resultados en la puesta en marcha de la Política de Empleo Decente en el país se recomienda incorporar las siguientes acciones:

- Se requiere decisión política para una verdadera implementación, toda vez que para ejecutarla es necesaria la participación de varios sectores, economía, producción, educación, trabajo.
- No puede haber empleo decente como tal si es que hay informalidad. Este es el problema de fondo y sobre el cual hay que hacer el mayor de los esfuerzos para formalizarlo. Por ese motivo, el trabajo con las empresas y los gremios es crucial, otorgar beneficios a las empresas que se formalizan y formalizan los contratos de sus trabajadores se les podría ofrecer la capacitación del personal que les permita ser más productivos, o incluso beneficios tributarios.
- Otorgamiento de Bono Educativo a los beneficiarios del Servicio Nacional de Empleo lo que reduciría la deserción de los programas de capacitación.

Se ha observado que, la PED incide en la carencia de empleo en el País de la siguiente manera:

- Implementando estrategias integrales y apoyando la estabilidad macroeconomía y la inversión privada.
- Incide directamente, en tanto se podrá contar a futuro con trabajadores mejor calificados.
- Incide de manera directa, porque en ella se determinan los lineamientos y estrategias que cada entidad estatal debe desarrollar
- La Política Nacional de Empleo Decente describe claramente las causales del déficit de empleo, el problema es que en tanto no se aborde el fondo de las causales, la situación no cambiará de manera significativa.

- El déficit de empleo se puede incrementar por dos elementos, ambos importantes. El factor número 1 es el bajo crecimiento económico. Por cada punto de PIB que se crezca, se absorben aproximadamente 50.000 puestos de trabajo. Cada año se incorporan 250.000 jóvenes a la PEA, la única forma de incrementar la fuerza laboral es a través del crecimiento de la economía. No hay que confundir empleo con trabajo. En el Perú hay trabajo, pero informal, que permite paliar las deficiencias de la falta de crecimiento en el empleo.

Con la finalidad de disminuir el índice de déficit de empleo en el País, se sugiere incorporar lo siguiente:

- Fortalecimiento de capacidades de población vulnerable.
- Vigilancia de cumplimiento de los derechos laborales.
- Políticas de empleabilidad.
- Acciones directas de articulación de la gestión pública del Sector Educación, del Sector Trabajo y del Sector Producción.
- Mayor y mejor comunicación dirigida a los beneficiarios
- Se debe abordar el modelo educativo de fondo, la formación actual no comprende las competencias requeridas por las empresas, es importante una reforma desde la educación básica regular, hacia la educación técnica productiva en el país.
- Recuperar la confianza en los inversionistas. Incrementar la inversión privada y pública fundamentalmente. Luego, articular mejor la demanda y oferta laboral. Sin crecimiento de la economía no se puede hablar de creación de empleo.

La PED podría estar influyendo en el desarrollo humano de la población en el Perú, de la siguiente manera:

- Por haberse encontrado que el problema también es de acceso, se tiene que asegurar acciones de inclusión económica con el objetivo que los individuos puedan tener una vida mejor.
- Incide el fortalecimiento de la cultura empresarial para orientarla en los Programas de Formación y Desarrollo a mediano y largo plazo.
- Diseñando y ejecutando capacitaciones de acuerdo a los requerimientos de las empresas.
- Se tiene que implementar las acciones de la política nacional de empleo decente, pero con una participación multisectorial; y sobre todo con una decisión política firme por parte del gobierno central.
- La mejor forma de lograr un pleno desarrollo humano e indicadores de empleo decente adecuados es a través del desarrollo económico y de los indicadores de productividad y competitividad.

Con el objetivo de incrementar el nivel de desarrollo población se sugiere incorporar las siguientes estrategias:

- Estrategias orientadas a preservar el capital humano y fortalecer capacidades, especialmente de los grupos de poblaciones vulnerables.
- Una estrategia integral de Formalización que articule al MEF, MINEDU, MINTRA.PRODUCE.MINAGRI.FONCODES.MINCETUR.
- Mayor tiempo para la fase de desarrollo de habilidades blandas a considerar dentro de los cursos de capacitación laboral.

- Incorporar habilidades blandas en el currículum de la educación básica regular, trabajar una campaña intensiva de valores, incluir cursos de realidad nacional y educación cívica, promover el emprendimiento, entre otros.

En relación a la Política Nacional de Empleo Decente, para garantizar el desarrollo humano de la población en Perú, se sugiere incorporar los siguientes cambios:

- Difundir resultados de mejora para que las empresas y los ciudadanos tomen conocimiento de lo importante que es la Política de Empleo Decente.
- La unificación en una sola entidad responsable de la ejecución de la capacitación y de inserción laboral.
- Definir los roles de cada actor a fin de hacer un seguimiento adecuado a las metas alcanzadas por cada uno de ellos.

## CAPÍTULO V DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación de Quijano (2018) sobre la implementación de Plan Nacional de Trabajo Decente en el Perú, se expresa que: solamente se han aprobado las tácticas y líneas de acción asociadas al trabajo y formación profesional, diálogo social y custodia social. Estando, todavía la falta de utilización del proyecto.

Este resultado podría compararse con los datos obtenidos en la presente tesis, donde el 71,4% de las personas entrevistadas, manifestó que, la PED es entre muy deficiente y deficiente, es decir, en la actualidad persiste las debilidades señaladas por Quijano.

También, Quijano (2018) en su investigación halló lo siguiente:

El Perú tiene serias deficiencias al momento de cumplir con los tratados celebrados y ratificados con la OIT.

En la presente tesis, se encontró que, para el 76,1% de los encuestados, el problema de déficit de empleo en el país está en un nivel entre alto y muy alto, por lo que, se puede concluir que continúa la deficiencia en el cumplimiento a cabalidad de los tratados celebrados y ratificados con la OIT.

En el estudio de Salazar (2017) relacionado con el trabajo decente, se presenta que, el grado de respeto a los lineamientos asociados al trabajo decente respecto de las condiciones seguras y custodia social fiscalizadas por las entidades gubernamentales, en el año 2016 se cumplió en un 90% incumpléndose en un 10%.

En el estudio realizado, actualmente se pudo conocer que, para el 70,7% de los entrevistados, el acceso a la protección social, derechos y beneficios sociales es

entre muy deficiente y deficiente. Por lo tanto, se encontró menor cumplimiento en el actual estudio, en comparación con lo hallado por Salazar (2017).

Asimismo, Salazar (2017) en su investigación encontró lo siguiente:

El Estado cumple con su rol fiscalizador, sin embargo, no es suficiente, por lo cual se debe implementar una política pública para fortalecer esta importante función del Estado.

En el actual estudio, para el 41,6% de los encuestados las herramientas de fiscalización laboral con las que cuenta el Estado, funcionan de forma entre muy deficiente, y deficiente, para el 41,7% funciona de manera regular, encontrándose diferencias con Salazar (2017), por cuanto no es suficiente el rol fiscalizador en el Perú.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Partiendo del objetivo general, se concluye que, la Política Nacional de empleo decente está incidiendo en el desarrollo humano de la población en Perú. Asimismo, el déficit de empleo está incidiendo en el desarrollo humano de la población en Perú. Esto se puede ver reflejado en el 79,8% de los entrevistados, quienes señalaron que, la inserción laboral de grupos vulnerables es entre deficiente, y muy deficiente.

**SEGUNDA:** En relación al primer objetivo de la investigación, se concluye que, existe asociación entre la Política Nacional de Empleo Decente y el déficit de empleo en Perú. Encontrándose que, para el 67,9% de los de los funcionarios y servidores público, el nivel de desempleo de los grupos vulnerables en Perú es entre alto y muy alto.

**TERCERA:** En respuesta al segundo objetivo, se tiene que, la Política Nacional de Empleo Decente está incidiendo en la capacidad de la población para tener una vida larga y saludable. Es decir, si se implementa una eficiente Política Nacional de empleo decente, la población tendrá una adecuada capacidad de tener una vida larga y saludable.

**CUARTA:** Respondiendo el tercer objetivo planteado, se encontró incidencia entre la Política Nacional de Empleo Decente, y la Capacidad de adquirir conocimientos. Esto se refleja en el 80,4% de los entrevistados, quienes señalan que, el conocimiento que tiene la población vulnerable sobre los

Programas Nacionales, para mejorar su nivel de empleabilidad es entre inadecuado y muy inadecuado.

**QUINTA:** En respuesta al cuarto objetivo de la investigación, se concluye que, existe asociación entre la Política Nacional de Empleo Decente y la capacidad de la población para lograr un nivel de vida digno. Encontrándose a su vez que, el 76,1% de los entrevistados considera que, la capacidad de la población para superar las situaciones de vulnerabilidad es entre muy inadecuada e inadecuada.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** A las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se les recomienda mejorar la Política Nacional de empleo decente, mediante lo siguiente:

- Promover el desarrollo de competencias laborales en el sistema educativo, asimismo, se recomienda mejorar las estrategias para garantizar la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes implementando la educación dual.
- Optimizar el desarrollo de la articulación entre la oferta formativa y las habilidades que demandan las empresas, fortaleciendo las gerencias de intermediación laboral.
- Impulsar los procesos de orientación vocacional, así como la implementación de las acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial, aumentando el tiempo de capacitación y seguimiento a los emprendimientos en los programas sociales.
- Impulsar los Programas Nacionales para promover el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados.
- Verificar que las herramientas de fiscalización laboral con las que cuenta el Estado funcionen de manera adecuada.
- Optimizar el desarrollo de los procesos para combatir la informalidad empresarial, así como el funcionamiento de los mecanismos de protección ante pérdida de empleos
- Impulsar la promoción de los conocimientos sobre el derecho de los trabajadores

- Mejorar los instrumentos en contra del hostigamiento sexual laboral, y de la discriminación laboral.
- Promover el incremento de la inserción laboral de grupos vulnerables.

**SEGUNDA:** A los responsables de las entidades involucradas con la Política de Empleo Decente, se les recomienda, tomar las acciones correspondientes a fin de disminuir lo siguiente:

- El nivel de desempleo de los grupos vulnerables
- El nivel de precariedad del trabajo
- El nivel de pérdida de empleo durante el estado de emergencia
- El nivel de reducción de los ingresos familiares durante el estado de emergencia
- El nivel de desigualdad en la población para acceder a un empleo decente
- El nivel de desigualdad en el acceso a la seguridad laboral
- El nivel de desigualdad en la seguridad social

**TERCERA:** A las autoridades del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se les recomienda que, mediante el empleo decente, se articule con el Ministerio de vivienda y entidades Financieras para que se pueda ofrecer a la población el acceso a créditos que les permita acceder a viviendas que garanticen una vida saludable. Asimismo, se les recomienda optimizar la capacidad de la población con empleo, para cubrir sus necesidades básicas. Garantizando a su vez, la capacidad de acceso de la población a la prevención de la salud.

**CUARTA:** A las autoridades del Ministerio de Educación, se les recomienda, impulsar el incremento de los logros educativos de la población, optimizando de esta manera, el promedio de años educativos alcanzados por la población. Por otro lado, se recomienda, ofrecer campañas de capacitación, con la finalidad de incrementar el conocimiento que tiene la población vulnerable sobre El Servicio Nacional de Empleo, para que puedan mejorar su nivel de empleabilidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CEPAL/OIT. (2021). Coyuntura en America Latina y el Caribe. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46955/1/S2100277_es.pdf)
- Colque, C. (2018). “Percepción del trabajo decente y su relación en el compromiso laboral en una empresa Retail - Arequipa 2018”. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Cristancho, L. (2019). Pertinencia de la Política Económica en materia de generación de empleo decente en la ciudad de Bogotá, Colombia. Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Hernandez, L. (2014). El programa de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo y su correcta aplicación en Guatemala como forma de promover el progreso económico sin lesionar los derechos de los trabajadores . Universidad Mariano Galvez de Guatemala , Guatemala . Obtenido de <https://glifos.umg.edu.gt/digital/89519.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). A nivel nacional la población ocupada disminuyó en 5,5% en el IV trimestre del 2020. págs. 1-2. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-036-2021-inei.pdf>
- López, C. (2002). Desarrollo humano en América Latina y el Caribe: eficacia y eficiencia. Economía y Desarrollo, 1(130), 11-40.

- Marimón, C., Bidiña, A., Truda, G., Bifulco, L., De Sena, A., Lolich, Y., . . . Vermot, C. (2020). Vulnerabilidad, Pobreza y Política Social. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- Merino, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas, 7(33), 59-76.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2021). Métodos para medir Pobreza. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/en/?option=com\\_content&view=article&id=370&Itemid=1](https://www.mef.gob.pe/en/?option=com_content&view=article&id=370&Itemid=1)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). Glosario Básico de Términos de la gestión migratoria laboral. Centro de empleo, 1-60.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Política Nacional de Empleo Decente. Decreto Supremo N°013-2021-TR.
- Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Obtenido de [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)
- Naciones Unidas. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Naciones Unidas. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. CEPAL, 9, 1-15.
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). Normas internacionales del trabajo. Obtenido de

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms\\_082363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2020). Glosario. Obtenido de <http://guiacerempleadores.org/completa/guia/anexos>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Informe sobre Desarrollo Humano 2010. Nueva York: Copyright.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2018). Índices e indicadores de desarrollo humano. Nueva York.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). El Informe sobre Desarrollo Humano 2020. Nueva York.

Quijano, A. (2018). Trabajo decente : implementación de Plan Nacional de Trabajo Decente en el Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú . Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10130/QUIJANO\\_CAMACHO\\_TRABAJO\\_DECENTE\\_IMPLEMENTACION\\_DE\\_UN\\_PLAN\\_NACIONAL\\_DE\\_TRABAJO\\_DECENTE\\_EN\\_EL\\_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/10130/QUIJANO_CAMACHO_TRABAJO_DECENTE_IMPLEMENTACION_DE_UN_PLAN_NACIONAL_DE_TRABAJO_DECENTE_EN_EL_PERU.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Republica del Perú. (2020). Resolución ministerial 275-2020-TR . Lima, Perú. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1469241/RM%20275-2020-TR.pdf.pdf>

Republica del Perú. (2020). Resolución Ministerial N° 211-2020-TR. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/565883/RM-060-2020-TR.pdf>

Republica del Peru. (2021). Resolucion Ministerial 030-2021. Lima Perú. Obtenido de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1584456/RM%20N%C2%B0%20030-2021-MTC/01.pdf>

Salazar, A. (2017). El trabajo decente según el rol fiscalizador del Estado. Tesis Maestria, Universidad César Vallejo.

Samovía, J. (2014). El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana (Vol. 1). Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Suazo, M. (2017). El empleo urbano como posibilidad de desarrollo humano. Tesis, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problemas	Objetivos	Hipótesis
<b>“POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE, EL DÉFICIT DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ 2021”</b>	PG.- ¿Cómo la Política Nacional de Empleo Decente y el déficit de empleo incide en el desarrollo humano de la población en Perú 2021?	OG. - Analizar cómo la Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo incide en el desarrollo humano de la población en Perú 2021.	HG-. La Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo incide significativamente en el desarrollo humano de la población en Perú.
	PE1.- ¿De qué manera, la Política Nacional de Empleo Decente incide en el déficit de empleo en Perú 2021?	OE1.- Observar la incidencia de la Política Nacional de Empleo Decente en el déficit de empleo en Perú 2021.	HE1.- La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente en el déficit de empleo en Perú.
	PE2.- ¿Como, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la capacidad de tener una vida larga y saludable?	OE2.- Establecer como, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la Capacidad de tener una vida larga y saludable.	HE2.- La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente en la Capacidad de tener una vida larga y saludable.
	PE3.- ¿De qué manera, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la capacidad de adquirir conocimientos?	OE3.- Conocer la incidencia de la Política Nacional de Empleo Decente en la capacidad de adquirir conocimientos.	HE3.- La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente en la Capacidad de adquirir conocimientos.
	PE4.- ¿Como, la Política Nacional de Empleo Decente incide en la capacidad de lograr un nivel de vida digno?	OE4.- Analizar la incidencia de la Política Nacional de Empleo Decente en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno.	HE4.- La Política Nacional de Empleo Decente incide significativamente en la Capacidad de lograr un nivel de vida digno.

## ANEXO 2: CUESTIONARIO

El cuestionario busca analizar cómo la Política Nacional de empleo decente y el déficit de empleo incide en el desarrollo humano de la población en Perú 2021.. Para mejorar la implementación de la Política Nacional de Empleo Decente, así como bajar el nivel de déficit de empleo, y fortalecer el desarrollo humano.

**Instrucciones:** Debe seleccionar con (x) una opción de respuesta, por cada afirmación planteada, se le solicita responder a cada uno de ellos honestamente, para conocer su opinión respecto al tema de estudio.

Política Nacional de Empleo Decente	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente
1.-Considera que, el sistema educativo promueve el desarrollo de competencias laborales, de forma					
2.-Las estrategias para garantizar la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes, funcionan de manera					
3.- La articulación entre la oferta formativa y las habilidades que demandan las empresas, se desarrollan de manera					
4.- Los procesos de orientación vocacional funcionan de forma					
5.- Las acciones para el desarrollo de competencias de gestión empresarial, se implementan de manera					
6.- Los Programas Nacionales para promover el acceso de las unidades productivas a nuevos mercados, funcionan de forma					
7.- Las herramientas de fiscalización laboral con las que cuenta el Estado, funcionan de manera					
8.-Los procesos para combatir la informalidad empresarial se desarrollan de forma					
9.- Los mecanismos de protección ante pérdida de empleos, funcionan de manera					
10.- La promoción de los conocimientos sobre el derecho de los trabajadores es					
11.- Los instrumentos en contra del hostigamiento sexual laboral, funcionan de manera					
12.- Los instrumentos en contra de la discriminación laboral, se cumplen de forma					
13.-La inserción laboral de grupos vulnerables es					

<b>Déficit de empleo</b>	<b>Muy bajo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy alto</b>
14.-El nivel de desempleo de los grupos vulnerables en Perú es					
15.- El nivel de precariedad de los trabajos en el país es					
16.-El nivel de pérdida de empleo durante el estado de emergencia ha sido					
17.-El nivel de reducción de los ingresos familiares durante el estado de emergencia ha sido					
18.- El nivel de desigualdad en la población para acceder a un empleo decente es					
19.- El nivel de desigualdad en el acceso a seguridad laboral es					
20.-El nivel de desigualdad en la seguridad social					

<b>Desarrollo humano</b>	<b>Muy inadecuada</b>	<b>Inadecuada</b>	<b>Regular</b>	<b>Adecuada</b>	<b>Muy adecuada</b>
21.-El empleo, le permite a la población acceder a viviendas que garanticen una vida saludable, de manera:					
22.- La capacidad de la población con empleo, para cubrir sus necesidades básicas es					
23.- La capacidad de acceso de la población a la prevención de la salud es:					
24.-El nivel de los logros educativos de la población es					
25.- Considera que, el promedio de años educativos alcanzados por la población es					
26.- Considera que, la calidad de la educación en el país es					
27.- El conocimiento que tiene la población vulnerable sobre los Programas Nacionales, para mejorar su nivel de empleabilidad es					
28.- El nivel de ingreso familiar en el país es					
29.- Considera que, la capacidad de la población para superar las situaciones de vulnerabilidad es					

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE, EL DÉFICIT DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ 2021"
- Apellidos y Nombres del experto: ANGELES LAZO ANA MARIA
- Grado Académico: DOCTORA
- Institución en la que trabaja el experto: UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL
- Cargo que desempeña: DIRECTORA DE ESCUELA
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor del instrumento: ELENA MORALES BERMÚDEZ DELGADO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

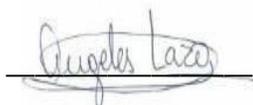
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X	
<b>SUBTOTAL</b>						<b>48</b>	
<b>TOTAL</b>							<b>48</b>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 24 de mayo del 2023



FIRMA DEL EXPERTO  
DNI:06178601

Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE, EL DÉFICIT DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ 2021"
- Apellidos y Nombres del experto: ESPINOZA BORRA CLAUDIA CECILIA
- Grado Académico: DOCTORA EN GOBIERNO Y POLÍTICA PÚBLICA
- Institución en la que trabaja el experto: COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS
- Cargo que desempeña: ASESORA DE GERENCIA GENERAL
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor del instrumento: ELENA MORALES BERMÚDEZ DELGADO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					12	35
<b>TOTAL</b>					47	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 28 de marzo del 2022

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 10301214

## ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE, EL DÉFICIT DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO HUMANO DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ 2021"
- Apellidos y Nombres del experto: Julio Demartini Montes
- Grado Académico: Magister
- Institución en la que trabaja el experto: Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
- Cargo que desempeña: Viceministro
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autor del instrumento: ELENA MORALES BERMÚDEZ DELGADO
- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					12	35
<b>TOTAL</b>					47	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 09671461

Lima, 28 de marzo del 2022

## ANEXO 6: BASE DE DATOS

	P	P	In	In	P	P	F	F	F	F	In	In	P	P	A	A	F	F	F	F	In	In	P	P	F	F	F	F	V	V	F	F	F	F	C	C	C	C	F	F	F	F	C	C	F	F	C	C	D	D						
	on	as	e	e	a	os	ta	ta	ta	ta	e	e	os	La	c	c	1	1	1	1	e	e	ti	ti	4	5	6	7	n	n	8	9	0	si	si	ci	ci	ci	ci	1	2	3	p	p	4	5	6	7	p	p	8	9	p	p	s	s
1	1	1	1,00	1,00	1	2	1,50	2,00	1	1	1	1	1,00	1,00	1	2	1,50	2,00	1	2	1	1,33	1,00	1,23	1,00	5	4	5	5	4,75	5,00	5	5	5	5,00	5,00	4,86	5,00	2	2	5	3,00	3,00	1	5	1	2	2,25	2,00	1	1	1,00	1,00	2,22	2,00	
2	1	2	1,50	2,00	2	3	2,50	3,00	2	2	1	1	1,50	2,00	1	2	1,50	2,00	3	2	1	2,00	2,00	1,77	2,00	1	5	5	5	4,00	4,00	5	5	5	5,00	5,00	4,43	4,00	2	2	1	1,67	2,00	1	2	1	1	1,25	1,00	1	4	2,50	3,00	1,67	2,00	
3	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	3	1	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2	2,33	2,00	2,15	2,00	4	4	5	4	4,25	4,00	4	4	5	4,33	4,00	4,29	4,00	3	3	2	2,67	3,00	3	2	1	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,22	2,00	
4	3	1	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	2	2	2	2,25	2,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,54	3,00	4	5	4	4	4,25	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,14	4,00	2	3	2	2,33	2,00	2	2	1	2	1,75	2,00	1	2	1,50	2,00	1,89	2,00	
5	2	3	2,50	3,00	1	1	1,00	1,00	2	2	1	1	1,50	2,00	1	3	2,00	2,00	2	3	3	2,67	3,00	1,92	2,00	4	3	4	5	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2,11	2,00		
6	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	3	3	2	2	2,75	3,00	1	3	2,00	2,00	3	3	2	2,67	3,00	2,31	2,00	4	4	4	4	4,00	4,00	5	4	5	4,67	5,00	4,29	4,00	3	2	2	2,33	2,00	2	3	2	2,50	3,00	3	4	3,50	4,00	2,67	3,00		
7	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	3	3	2,75	3,00	2	3	2,50	3,00	4	3	3	3,33	3,00	2,85	3,00	4	4	5	4	4,25	4,00	3	4	4	3,67	4,00	4,00	4,00	2	3	3	2,67	3,00	3	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2,44	2,00		
8	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	2	2	3	3	2,50	3,00	1	3	2,00	2,00	1	2	2	1,67	2,00	2,00	2,00	4	5	5	5	4,75	5,00	4	5	4	4,33	4,00	4,57	5,00	1	2	1	1,33	1,00	2	2	1	1	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	1,56	2,00	
9	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	3	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	2	2,67	3,00	2,38	2,00	4	4	4	4	4,00	4,00	3	3	3	3,00	3,00	3,57	4,00	3	3	3	3,00	3,00	2	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2,78	3,00		
10	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2	3	4	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	2	2	1	1,67	2,00	2,54	3,00	5	3	5	5	4,50	5,00	5	4	4	4,33	4,00	4,43	4,00	3	2	2	2,33	2,00	3	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,44	2,00		
11	1	2	1,50	2,00	3	3	3,00	3,00	2	2	3	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,15	2,00	2	4	5	5	4,00	4,00	4	5	4	4,33	4,00	4,14	4,00	2	3	1	2,00	2,00	2	2	3	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2,11	2,00		
12	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2	3	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	3	3	2	2,67	3,00	2,54	3,00	5	4	4	5	4,50	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,29	4,00	2	2	3	2,33	2,00	3	3	2	2,75	3,00	2	2	2,00	2,00	2,44	2,00		
13	2	3	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2	1	1	1	1,25	1,00	2	3	2,50	3,00	1	1	1	1,00	1,00	1,69	2,00	5	5	5	4	4,75	5,00	5	5	5	5,00	5,00	4,86	5,00	2	3	2	2,33	2,00	2	3	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2,22	2,00		
14	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	2	2	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,31	2,00	1	2	2	2	1,75	2,00	2	2	2	2,00	2,00	1,86	2,00	2	2	2	2,00	2,00	3	2	2	2,25	2,00	1	2	1,50	2,00	2,00	2,00		
15	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2	2	2	2	2,00	2,00	1	1	1,00	1,00	2	2	1	1,67	2,00	1,85	2,00	5	5	5	5	5,00	5,00	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00	2	2	2	2,00	2,00	2	2	1	1	1,50	2,00	1	1	1,00	1,00	1,56	2,00	
16	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	3	2	1	1	1,75	2,00	1	2	1,50	2,00	3	3	2	2,67	3,00	1,85	2,00	4	4	5	5	4,50	5,00	4	5	5	4,67	5,00	4,57	5,00	3	3	1	2,33	2,00	2	1	1	1	1,25	1,00	2	1	1,50	2,00	1,67	2,00	
17	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	2	1	2,25	2,00	1	3	2,00	2,00	4	3	2	3,00	3,00	2,54	3,00	2	2	3	4	2,75	3,00	4	3	4	3,67	4,00	3,14	3,00	2	3	2	2,33	2,00	2	3	3	2,75	3,00	2	4	3,00	3,00	2,67	3,00		
18	2	2	2,00	2,00	3	2	2,50	3,00	3	3	2	2	2,50	3,00	1	2	1,50	2,00	2	3	2	2,33	2,00	2,23	2,00	4	3	4	4	3,75	4,00	3	3	3	3,00	3,00	3,43	3,00	2	3	2	2,33	2,00	3	3	3	2,75	3,00	3	3	3,00	3,00	2,67	3,00		
19	1	1	1,00	1,00	1	3	2,00	2,00	2	1	1	1	1,25	1,00	1	3	2,00	2,00	3	3	2	2,67	3,00	1,77	2,00	5	5	5	5	5,00	5,00	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00	1	2	2	1,67	2,00	1	3	1	2	1,75	2,00	2	2	2,00	2,00	1,78	2,00	
20	2	3	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	3	2	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	1	2	2	1,67	2,00	2,31	2,00	5	4	5	4	4,50	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,29	4,00	4	3	2	3,00	3,00	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,33	2,00		
21	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	4	4	4	5	4,25	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,14	4,00	3	2	2	2,33	2,00	2	2	2	2,00	2,00	1	1	1,00	1,00	1,89	2,00		
22	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	1	1,75	2,00	1	1	1,00	1,00	2	1	3	2,00	2,00	1,77	2,00	5	5	5	5	5,00	5,00	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00	4	2	2	2,67	3,00	3	2	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2,44	2,00	
23	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	3	2	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3	3,00	3,00	2,62	3,00	3	2	4	4	3,25	3,00	4	3	3	3,33	3,00	3,29	3,00	4	3	3	3,33	3,00	3	2	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2,56	3,00		
24	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	3	3	2,50	3,00	4	3	3,50	4,00	3	3	3	3,00	3,00	2,62	3,00	4	3	4	4	3,75	4,00	3	3	3	3,00	3,00	3,43	3,00	3	3	2	2,67	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2,89	3,00		
25	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	1	1	2	2	1,50	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	2	2,67	3,00	2,23	2,00	2	4	3	4	3,25	3,00	4	4	3	3,67	4,00	3,43	3,00	2	3	2	2,33	2,00	2	4	1	1	2,00	2,00	3	1	2,00	2,00	2,11	2,00	
26	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1	1	1	1	1,00	1,00	1	2	1,50	2,00	2	2	1	1,67	2,00	1,23	1,00	5	5	5	5	5,00	5,00	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1,00	1,00		



## ANEXO 8: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN

	P	P	In	In	P	P	F	F	F	F	In	In	P	P	A	A	F	F	F	V	V	F	F	F	C	C	C	C	F	F	F	F	C	C	C	C	C	C	C	C	D	D											
	on	as	e.	e.	os	ta	ta				e.	e.	os	La	c.	c.	1	2	3	e.	e.	ti.	ti.	4	5	6	7	n.	n.	8	9	0	si.	si.	ci.	ci.	1	2	3	p.	p.	4	5	6	7	p.	p.	8	9	p.	p.	s.	s.
53	5	5	5,00	5,00	4	3	3,50	4,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	3	3	3,00	3,00	3,23	3,00	4	4	4	4,25	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,14	4,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	2	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2,56	3,00	
54	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2	3	2,75	3,00	3	2	2,50	3,00	2	2	2	2,00	2,00	2,38	2,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	3	3	3	3,00	3,00	2	2	2	2,25	2,00	2	3	2,50	3,00	2,56	3,00		
55	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,25	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,85	3,00	5	5	4	4,75	5,00	5	5	5	5,00	5,00	4,86	5,00	2	3	2	2,33	2,00	2	2	1	1,75	2,00	1	1	1,00	1,00	1,78	2,00		
56	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2	2,67	3,00	2,77	3,00	5	4	5	4,75	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,43	4,00	2	2	2	2,00	2,00	2	3	2	2	2,25	2,00	1	2	1,50	2,00	2,00	2,00	
57	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2	2,00	2,00	1,77	2,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	2	2	3	2,33	2,00	2	2	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	2,00	2,00		
58	2	1	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	1,75	2,00	1	2	1,50	2,00	2	2	1	1,67	2,00	1,69	2,00	5	4	5	4,50	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,29	4,00	1	3	2	2,00	2,00	2	3	3	1	2,25	2,00	2	1	1,50	2,00	2,00	2,00	
59	3	2	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2,69	3,00	3	2	4	3,25	3,00	4	4	4	4,00	4,00	3,57	4,00	3	3	3	3,00	3,00	2	3	3	2	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2,67	3,00	
60	2	1	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,25	2,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2	2,00	2,00	1,92	2,00	1	4	1	4	2,50	3,00	4	4	4	4,00	4,00	3,14	3,00	2	3	3	2,67	3,00	2	3	3	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2,44	2,00
61	1	2	1,50	2,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	2	2	2,67	3,00	2,38	2,00	4	4	5	4,50	5,00	3	4	4	3,67	4,00	4,14	4,00	2	2	2	2,00	2,00	2	4	2	2	2,50	3,00	2	2	2,00	2,00	2,22	2,00	
62	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	4	3,00	3,00	3	2	2	2,33	2,00	2,69	3,00	4	4	4	4,00	4,00	4	5	5	4,67	5,00	4,29	4,00	2	2	1	1,67	2,00	2	3	2	2	2,25	2,00	1	2	1,50	2,00	1,89	2,00	
63	2	1	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	1	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	3	3	1	2,33	2,00	2,00	2,00	5	5	5	5,00	5,00	5	5	4	4,67	5,00	4,86	5,00	1	1	1	1,00	1,00	1	2	3	1	1,75	2,00	2	1	1,50	2,00	1,44	1,00	
64	3	3	3,00	3,00	3	4	3,50	4,00	3	3	3,25	3,00	2	3	2,50	3,00	3	2	3	2,67	3,00	3,00	3,00	5	5	5	5,00	5,00	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00	1	3	3	2,33	2,00	3	4	3	2	3,00	3,00	1	2	1,50	2,00	2,44	2,00	
65	2	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	3	2,50	3,00	1	2	1,50	2,00	1	3	1	1,67	2,00	2,15	2,00	4	3	5	4,25	4,00	5	5	5	5,00	5,00	4,57	5,00	4	4	2	3,33	3,00	2	2	2	1	1,75	2,00	2	3	2,50	3,00	2,44	2,00	
66	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	1	2	2,00	2,00	3	3	3,00	3,00	3	2	1	2,00	2,00	2,23	2,00	4	4	5	4,75	5,00	5	5	5	5,00	5,00	4,86	5,00	3	2	2	2,33	2,00	2	2	1	2	1,75	2,00	1	1	1,00	1,00	1,78	2,00	
67	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	3	2	1	2,00	2,00	2,08	2,00	1	4	5	3,50	4,00	4	4	4	4,00	4,00	3,71	4,00	2	2	2	2,00	2,00	2	3	2	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2,11	2,00	
68	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	1	2	2,25	2,00	2	3	2,50	3,00	1	1	2	1,33	1,00	2,00	2,00	5	5	5	4,75	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,43	4,00	4	3	2	3,00	3,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	2,44	2,00	
69	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2,25	2,00	2	3	2,50	3,00	2	2	2	2,00	2,00	2,15	2,00	2	1	5	3,25	3,00	5	4	4	4,33	4,00	3,71	4,00	3	2	2	2,33	2,00	3	2	1	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,11	2,00	
70	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,38	2,00	4	4	5	4,75	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,43	4,00	2	3	3	2,67	3,00	3	4	2	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	2,67	3,00	
71	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	2	2	1,75	2,00	2	3	2,50	3,00	2	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	3	2	2	2,33	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,11	2,00	
72	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	1	1,75	2,00	1	2	1,50	2,00	3	2	1	2,00	2,00	1,85	2,00	5	5	5	5,00	5,00	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00	3	2	2	2,33	2,00	2	2	1	1	1,50	2,00	2	2	2,00	2,00	1,89	2,00	
73	1	1	1,00	1,00	1	2	1,50	2,00	2	3	2	2,00	2,00	1	2	1,50	2,00	1	1	2	1,33	1,00	1,54	2,00	2	2	4	3,00	3,00	4	4	4	4,00	4,00	3,43	3,00	2	3	2	2,33	2,00	2	2	1	2	1,75	2,00	2	3	2,50	3,00	2,11	2,00
74	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	1	1	1,25	1,00	1	2	1,50	2,00	3	2	1	2,00	2,00	1,77	2,00	2	1	5	3,25	3,00	5	5	5	5,00	5,00	4,00	4,00	2	3	2	2,33	2,00	1	1	1	2	1,25	1,00	2	2	2,00	2,00	1,78	2,00	
75	1	1	1,00	1,00	2	2	2,00	2,00	2	1	1,75	2,00	2	1	1,50	2,00	2	2	1	1,67	2,00	1,62	2,00	4	2	5	3,75	4,00	2	4	5	3,67	4,00	3,71	4,00	2	2	2	2,00	2,00	1	2	1	1	1,25	1,00	2	2	2,00	2,00	1,67	2,00	
76	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	1,75	2,00	1	1	1,00	1,00	1	2	1	1,33	1,00	1,62	2,00	4	4	5	4,50	5,00	4	4	4	4,00	4,00	4,29	4,00	2	2	1	1,67	2,00	1	2	1	2	1,50	2,00	1	1	1,00	1,00	1,44	1,00	
77	2	2	2,00	2,00	2	3	2,50	3,00	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	1	1	1	1,00	1,00	2,00	2,00	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	
78	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	1	1,25	1,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2	2,00	2,00	1,69	2,00	5	5	5	4,75	5,00	5	5	5	5,00	5,00	4,86	5,00	3	3	2	2,67	3,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,22	2,00	

**ANEXO 9: BASE DE DATOS – CONTINUACIÓN**

	P	P	In	In	P	P	F	F	F	F	F	In	In	P	A	A	F	F	F	In	In	P	P	F	F	F	F	V	V	F	F	F	D	D	D	F	F	F	C	C	F	F	F	F	C	C	F	F	C	C	F	F	C	C	D	D
	on	as	ci	ci	os	ta	ta	5	6	7	8	ci	ci	os	La	c	c	1	2	3	e	e	ti	ti	4	5	6	7	n	n	8	9	0	si	si	ci	ci	1	2	3	p	p	4	5	6	7	p	p	8	9	p	p	s	s		
79	2	1	1,50	2,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2	1	1,75	2,00	1	2	1,50	2,00	2	2	2	2,00	2,00	1,69	2,00	2	2	2	1	1,75	2,00	2	1	2	1,67	2,00	1,71	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	
80	3	3	3,00	3,00	2	2	2,00	2,00	3	2	3	2	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	3	3	2	2,67	3,00	2,54	3,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	3	3	2	2,67	3,00	3	3	3	3,00	3,00	2	4	3,00	3,00	2,89	3,00		
81	5	1	3,00	3,00	1	2	1,50	2,00	1	1	3	1	1,50	2,00	1	2	1,50	2,00	2	2	1	1,67	2,00	1,77	2,00	1	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1	1,00	1,00	1,00	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1	1,00	1,00	1	1	1,00	1,00	1,11	1,00			
82	2	1	1,50	2,00	3	3	3,00	3,00	2	2	1	1	1,50	2,00	1	2	1,50	2,00	1	1	1	1,00	1,00	1,62	2,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	1	2	2	1,67	2,00	2	2	3	2	2,25	2,00	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	
83	3	4	3,50	4,00	2	4	3,00	3,00	4	3	1	3	2,75	3,00	1	2	1,50	2,00	3	3	3	3,00	3,00	2,77	3,00	4	3	4	4	3,75	4,00	4	4	3	3,67	4,00	3,71	4,00	3	1	3	2,33	2,00	2	3	2	3	2,50	3,00	2	3	2,50	3,00	2,44	2,00	
84	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2	2,00	2,00	2	2	2,00	2,00	2	2	2	2,00	2,00	2,00	2,00	4	4	4	4	4,00	4,00	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00	4	3	3	3,33	3,00	3	3	3	3,00	3,00	3	3	3,00	3,00	3,11	3,00		



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE, ANTE EL  
DEFICIT DE EMPLEO Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESARROLLO HUMANO DE LA POBLACIÓN EN EL PERÚ  
2021**

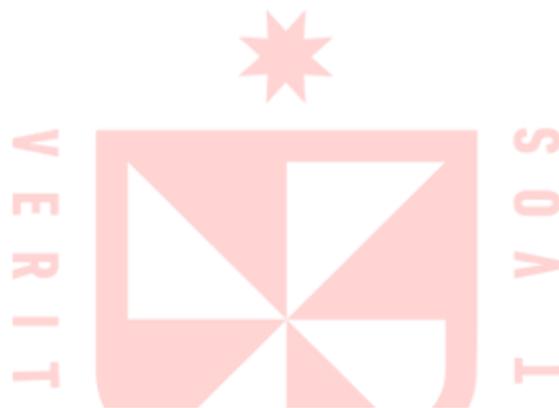


**PRESENTADO POR  
ELENA MORALES BERMÚDEZ DELGADO**

**ASESOR  
DANTE PAIVA GOYBURU**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN GOBIERNO Y  
POLÍTICA PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ  
2023**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>