



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA**

**La empleabilidad y el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-
Perú, 2021**

TESIS

**Para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

AUTOR:

Zapata Sanchez, Monica del Pilar
(ORCID: 0000-0002-0424-1472)

ASESOR:

Valle Huertes, Alexander Aurelio
(ORCID: 0000-0002-2508-5667)

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Zapata Sanchez, Monica del Pilar

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 08140750

Datos de asesor

Valle Huertes, Alexander Aurelio

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 10745465

Datos del jurado

JURADO 1: Yto Yto, Juan Luis, DNI 07815722, Orcid 0000-0003
2454-4179

JURADO 2: Veliz Duarte, Jesús Alvaro, DNI 10309432, Orcid 0000-
0003-4661-051X

JURADO 3: Lucero Vega, Jorge Luis, DNI 07923634, Orcid 0000-
0002-6600-1730

JURADO 4: Velarde López, Leonidas Martín, DNI 07349038, Orcid
0000-0001-9269-2726

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

A:

Dios, a mis padres, a mi esposo por su amor incondicional, constante apoyo; y finalmente a mi hijo Jorge, quien con su sola presencia me llena de motivación para superar mis expectativas de vida.e

AGRADECIMIENTOS

Mi especial agradecimiento a todas las personas que me motivaron y apoyaron para la realización del presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Lista de tablas	ix
Lista de gráficos	xi
Introducción	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Formulación del Problema	1
1.1. Problema General y Específicos	3
Problema General	3
Problemas Específicos	3
2. Objetivos Generales y Específicos	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
3. Justificación e Importancia del Estudio	4
Justificación Teórica	4
Justificación Práctica	4

Justificación Metodológica	4
4. Alcances y Limitaciones del Estudio.....	5
Limitación Espacial.....	5
Limitación Temporal.....	5
Limitación Social	5
Limitaciones del Estudio.....	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	7
1. Antecedentes de la Investigación.....	7
Antecedentes Internacionales.....	7
Antecedentes Nacionales	11
2. Bases Teórico-Científicas.....	15
2.1. Empleabilidad.....	15
Empleabilidad Interna	16
Empleabilidad Externa	16
Competencias Laborales	17
Competencias Laborales más demandadas	19
2.2. Trabajo Decente.....	23
Trabajo Productivo.....	24
Protección Social.....	24
Presencia del Tripartismo.....	25
3. Definición de Términos Básicos.....	25

CAPÍTULO III	28
HIPÓTESIS Y VARIABLES	28
1. Hipótesis y /o Supuestos Básicos	28
1.1. Hipótesis General.....	28
1.2. Hipótesis Específicas	28
2. Las Variables de Estudio y su Operacionalización.....	28
2.1 Variable Independiente	28
2.2 Variable Dependiente	28
2.3 Unidad de Análisis.....	29
Matriz de Operacionalización de Variables.....	30
3. Matriz Lógica de Consistencia	32
CAPÍTULO IV.....	33
MÉTODO.....	33
1. Tipo y Método de Investigación	33
2. Diseño Específico de investigación	33
3. Población, Muestra	34
3.1. Población	34
3.2. Muestra	34
4. Instrumentos de Obtención de Datos.....	34
5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	34
6. Procedimiento de Ejecución del Estudio	35
CAPÍTULO V	36

RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	36
1. Datos Cuantitativos.....	36
2. Análisis de Resultados.....	57
2.1. Contraste de Hipótesis General.....	57
2.2. Contraste de Hipótesis Específica 1.....	59
2.3. Contraste de Hipótesis Específica 2.....	61
2.4. Contraste de Hipótesis Específica 3.....	63
3. Discusión de Resultados.....	65
3.1. Acorde con el objetivo general.....	65
3.2. Acorde con el objetivo específico uno.....	67
3.3. Acorde con el objetivo específico dos.....	68
3.4. Acorde con el objetivo específico tres.....	70
CAPÍTULO VI.....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
1. Conclusiones.....	73
2. Recomendaciones.....	76
Referencias.....	79
Apéndices.....	82
Apéndice 1: Protocolos e Instrumentos Utilizados.....	83
A. Matriz para la construcción del cuestionario.....	83
B. Cuestionario aplicado.....	84

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Adaptabilidad a los cambios del entorno.....	37
Tabla 2: Adaptabilidad a los cambios del entorno.....	38
Tabla 3: Compromiso con la calidad del trabajo	39
Tabla 4: Compromiso con la calidad del trabajo	40
Tabla 5: Conducción de personas	41
Tabla 6: Conducción de personas	42
Tabla 7: Trabajo en equipo	43
Tabla 8: Trabajo en equipo	44
Tabla 9: Capacidad de trabajo	45
Tabla 10: Capacidad de trabajo	46
Tabla 11: Riesgo social.....	47
Tabla 12: Riesgo social.....	48
Tabla 13: Riesgo económico	49
Tabla 14: Gobierno	50
Tabla 15: Gobierno	51
Tabla 16: Empleador.....	52
Tabla 17: Empleador.....	53
Tabla 18: Empleador.....	54
Tabla 19: Trabajador.....	55
Tabla 20: Trabajador.....	56
Tabla 21: Tabla cruzada Empleabilidad*Trabajo Decente.....	57
Tabla 22: Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo general	58
Tabla 23: Tabla cruzada Empleabilidad*Trabajo Productivo	59

Tabla 24:Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo específico 1.....	60
Tabla 25:Tabla cruzada Empleabilidad*Protección Social	61
Tabla 26:Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo específico 2.....	62
Tabla 27:Tabla cruzada Empleabilidad*Presencia del tripartismo.....	63
Tabla 28:Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo específico 3.....	64

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Adaptabilidad a los cambios del entorno	37
Gráfico 2: Adaptabilidad a los cambios del entorno	38
Gráfico 3: Compromiso con la calidad del trabajo	39
Gráfico 4: Compromiso con la calidad del trabajo	40
Gráfico 5: Conducción de personas	41
Gráfico 6: Conducción de personas	42
Gráfico 7: Trabajo en equipo	43
Gráfico 8: Trabajo en equipo	44
Gráfico 9: Capacidad de trabajo	45
Gráfico 10: Capacidad de trabajo	46
Gráfico 11: Riesgo social.....	47
Gráfico 12: Riesgo social.....	48
Gráfico 13: Riesgo económico	49
Gráfico 14: Gobierno:.....	50
Gráfico 15: Gobierno	51
Gráfico 16: Empleador	52
Gráfico 17: Empleador	53
Gráfico 18: Empleador	54
Gráfico 19: Trabajador	55
Gráfico 20: Trabajador:	56

INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy, el país como todo el mundo viene atravesando una crisis de salud por la pandemia COVID-19, es así que los términos empleabilidad y trabajo decente no eran muy conocidos antes de la llegada al Perú del COVID-19, una coyuntura vulnerable del mercado laboral después de una etapa de rápido crecimiento en la economía y empleos. Poniéndose a prueba las competencias laborales de las personas y las condiciones de trabajo que ofrecen las empresas respecto a salario justo, protección social y condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores y trabajadoras, así como también las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

En tales circunstancias se involucran los laboratorios de biología molecular capacitados para reconocer y estudiar al virus, y de esta manera ayudar al manejo de la pandemia. Bajo este contexto se pone a prueba las condiciones de trabajo digno, con respeto a los principios y derechos laborales que brinda la empresa a sus colaboradores; asimismo se puede comprobar la empleabilidad de los trabajadores, cuya capacidad o facultad es individual, se puede ver si aprovecharon las oportunidades de educación, experiencias; si mantienen o mejoraron sus conocimientos, atributos, cualidades y sus competencias laborales tales como la capacidad de adaptación a los cambios del entorno, compromiso con la calidad del trabajo, conducción de personas y trabajo en equipo, de acuerdo a la evolución tecnológica y condiciones del mercado laboral.

El presente trabajo de investigación aborda seis capítulos los que se distribuyen de la siguiente manera: el primero está comprendido por la formulación del problema, los objetivos, justificación y el alcance de la investigación; el segundo es el marco teórico, donde se visualizan los antecedentes tanto internacionales como nacionales, las bases teóricas científicas en la que se conceptualiza la empleabilidad y el trabajo decente y por último se define los términos básicos; como tercer capítulo se encuentra la hipótesis, las variables de estudio, matriz de operacionalización y matriz lógica de consistencia; el capítulo cuatro que describe el tipo, método y diseño de investigación, así como la población, muestra, instrumentos de obtención de datos, la técnica para procesarlos y analizarlos y la ejecución del estudio; finalmente como quinto capítulo encuentra comprendido por los resultados de la investigación en la cual se contrastará con la hipótesis planteada, y finalmente en el sexto capítulo se indican las conclusiones y se plantean las recomendaciones.

RESUMEN

Percibimos que la revolución de información nos enfrenta a cambios esenciales en nuestra manera de vivir y trabajar, alcanza trabajadores, empleadores y gobierno, es útil asumir retos y acuerdos que beneficien a los involucrados. La investigación planteó como objetivo determinar la relación entre la empleabilidad y el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021. Es por el propósito de tipo aplicada con un enfoque de carácter cuantitativo, por el nivel de investigación es de tipo descriptiva, explicativa - correlacional, y por el diseño fue no experimental de corte transversal y tipo correlacional. La muestra constituida por 45 participantes, como instrumento la encuesta con 20 preguntas medidas con escala de Likert de cinco opciones. Para el contraste de hipótesis se usó el software estadística SPSS, se usó la prueba estadística chi-cuadrado, Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y siendo el valor calculado mayor o igual a la significancia sintónica bilateral = a 0,000 comprobándose que la Empleabilidad se relaciona con el Trabajo Decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021, basado en tres dimensiones: Trabajo Productivo, Protección Social y la presencia del Tripartismo. La investigación concluye que las competencias laborales forman la empleabilidad de las personas y son la base del trabajo decente. Los colaboradores como bien saben, al mejorar sus capacidades y habilidades, demuestran productividad y acceden a programas educativos y reconocimientos que les permitan surgir en la organización. Asimismo, la organización debe implementar programas de actividades recreativas para empresas, programas de beneficios y talleres mindfulness, con el fin de demostrar compromiso con todos los colaboradores.

Palabras clave: Empleabilidad, Trabajo Decente; Trabajo Productivo; Protección Social y presencia del Tripartismo.

ABSTRACT

We perceive that the information revolution confronts us with essential changes in the way we live and work, reaching workers, employers and government, it is useful to assume challenges and agreements that benefit those involved. The objective of the research was to determine the relationship between employability and decent work in a medical laboratory in Lima-Perú, 2021. The purpose of the research is applied with a quantitative approach, the level of research is descriptive, explanatory – correlational, and the design was non – experimental, cross – sectional and correlational. The sample consisted of 45 participants, and instrument used was a survey with 20 questions measured on a five-choice Likert scale. For the contrast of hypotheses the statistical software SPSS was used, the chi-square statistical test was used, Level of significance: $\alpha = 0.05$ and the calculated value being greater than or equal to the bilateral syntonic significance = to 0.000, proving that Employability is related to Decent Work in a medical laboratory in Lima-Perú, 2021, based on three dimensions: Productive Work, Social Protection and the presence of Tripartism. The research concludes that labour competencies shape people's employability and are the basis for decent work. Employees, as they know, by improving their skills and abilities, demonstrate productivity and gain access to educational programmes and recognition that allow them to emerge in the organization. Likewise, the organization should implement programmes of recreational activities for companies, benefit programmes and mindfulness workshops, in order to demonstrate commitment to all employees.

Keywords: Employability, Decent Work; Productive Work, Social Protection and presence of Tripartism.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema

Los términos empleabilidad y trabajo decente no eran muy conocidos antes de la llegada al Perú del COVID-19, una coyuntura vulnerable del mercado laboral después de una etapa de rápido crecimiento en la economía y empleos. La COVID-19 inicio en diciembre 2019 en China, en enero del 2020 se determinó el SARS-Co V-2, el cual es un coronavirus, nombrado COVID-19. En marzo del mismo año, la OMS (Organización Mundial de la Salud) manifestó que el COVID-19 se convirtió en una pandemia. Ante la inevitable propagación del virus a otros continentes, los gobiernos se vieron obligados a tomar medidas urgentes para reducir su propagación, como el cierre de fronteras y, sobre todo, el aislamiento social, así como medidas preventivas de protección sanitaria como el empleo de mascarillas quirúrgicas.

El Perú no fue la excepción, por lo que el 15 de marzo del 2020 a través del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM se declaró Estado de Emergencia Nacional debido al brote del COVID-19 y en la misma fecha, con Decreto de Urgencia N°026-2020 se determina las medidas para expandir el virus, incluyendo el confinamiento. Es necesario involucrar a laboratorios de biología molecular capacitados para reconocer y estudiar al virus, de esta manera ayudar al manejo de la pandemia. Pese a ello, se necesita de equipamiento, tecnología y un personal que se encuentra capacitado según la Directiva N°054-INS/CNSP-V.02.

¿Bajo este contexto los laboratorios médicos están preparados para atender la demanda de toma de pruebas que detecta el COVID-19? ¿Sus procesos están sistematizados? ¿Disponen de equipamiento, materiales, insumos para la entrega de resultados con veracidad y rapidez de acuerdo a lo regulado por el Instituto Nacional de Salud? ¿Otorgan beneficios sociales a sus trabajadores? ¿Incentivan a los trabajadores con capacitaciones y reconocimientos? ¿Presentan condiciones de seguridad y dignidad humana? ¿Sus trabajadores son profesionales, técnicos calificados y están preparados para la atención? ¿Poseen conocimientos técnicos y competencias laborales?

Frente a esta situación es como se activa el plan de contingencia de la empresa con los trabajadores que la conforman, quienes son el motor de la misma, poniéndose a prueba la empleabilidad de cada uno, cuya capacidad o facultad es individual, se puede ver si aprovecharon las oportunidades de educación, experiencias; si mantienen o mejoraron sus conocimientos, atributos, cualidades y sus competencias laborales tales como la capacidad de adaptación a los cambios del entorno, compromiso con la calidad del trabajo, conducción de personas y trabajo en equipo, de acuerdo a la evolución tecnológica y condiciones del mercado de trabajo.

Asimismo, con el trabajo decente que consta con su primera dimensión, siendo esta, el trabajo productivo la cual es de gran importancia ya que es aquí donde se llega a satisfacer las necesidades de acuerdo a la capacidad de trabajo, buscando la manera de conseguir un salario. También se menciona a la protección social que está basada en la reducción de riesgos sociales y económicos para evitar consecuencias en la estabilidad del país. Y, por último, el tripartismo, el cual es la interacción entre trabajadores, empleadores y representantes del gobierno para lograr llegar a un consenso, para buscar soluciones de interés común, con la finalidad que beneficie a todos.

1.1. Problema General y Específicos

Problema General

¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?

Problemas Específicos

- P1** ¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?
- P2** ¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?
- P3** ¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con la presencia del tripartismo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?

2. Objetivos General y Específicos

Objetivo General

Determinar el grado de relación entre la empleabilidad y el trabajo decente en un laboratorio médico Lima-Perú, 2021.

Objetivos Específicos

- O1** Explicar el grado de relación entre la empleabilidad y el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.
- O2** Especificar el grado de relación entre la empleabilidad y la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.
- O3** Identificar el grado de relación entre la empleabilidad y la presencia del tripartismo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

3. Justificación e Importancia del Estudio

Justificación Teórica

En esta investigación *Empleabilidad y trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021* se proporciona conocimientos acordes a las nuevas condiciones económicas, tecnológicas y sociales. Contribuirá con conocimientos en competencias laborales: adaptabilidad a los cambios del entorno y el tener un compromiso con la calidad del trabajo, conducción de personas y trabajo en equipo, que toda persona debe poseer para mantener su empleabilidad en el siglo XXI, en su trabajo actual o en otra empresa. La información que se obtenga deberá afianzar uno de los principios de la teoría científica de Frederic Winslow Taylor *Preparación* donde el trabajador es tomado en cuenta por su capacidad, destreza y experiencia.

Justificación Práctica

El principal aporte e importancia de la investigación, es brindar conocimientos para que las personas desarrollen sus competencias laborales, para mantenerse vigentes, competentes y atractivos al mercado laboral actual, satisfaciendo así sus necesidades económicas, de profesión y por último de desarrollo. Con la investigación se beneficiarán los trabajadores de un laboratorio médico de Lima, Perú y toda persona que tenga alcance al presente documento de investigación. De esta forma apoyará a la realidad específica del *desempleo*.

Justificación Metodológica

La investigación es relevante porque brindará mayor conocimiento respecto a *la empleabilidad y trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021* con la finalidad de que las personas se capaciten constantemente y desarrollen habilidades y

competencias acordes a la demanda del mercado actual, manteniéndose empleables y vigentes. Bajo este contexto es importante para la sociedad, empresas, gobierno, etc. por qué aportará a bajar la tasa de desempleo en el Perú. Por otro lado, se empleó la técnica del cuestionario para recoger los datos con una serie de preguntas organizadas, que sirvieron para la encuesta; como instrumento utilizado para analizar los datos se empleó la estadística no paramétrica empleando el SPSS. Se empleo el método analítico y estadístico.

4. Alcances y Limitaciones del Estudio

Limitación Espacial

El estudio del presente trabajo de investigación se realizó en los Laboratorios Médicos Alberto Yuen y Guillermo Ríos SCRL., en la sede, Hospital Loayza, Av. Alfonso Ugarte 848, Cercado de Lima y en la sede, Jr. Pablo Bermúdez 214 Oficina 204, Jesús María, Lima-Perú.

Limitación Temporal

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado como inicio del estudio enero 2021 y como fin diciembre 2021.

Limitación Social

Los beneficiarios del presente estudio es el grupo social objeto del trabajo de investigación, que concierne a todos los colaboradores de los Laboratorios Médicos Alberto Yuen y Guillermo Ríos SCRL.

Limitaciones del Estudio

Durante la realización del estudio se pudo observar la negación del llenado de la encuesta de dos colaboradores que laboran en la Sede Hospital Loayza, a pesar que se les informo que el requerimiento venía de la gerencia de la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Granados & Romero (2022) en su tesis titulada *Análisis de la empleabilidad de jóvenes universitarios y no universitarios en la ciudad de Bogotá como causa del impacto de la crisis 2020-2021 por COVID-19*, en la Universidad ECCI. Planteo como objetivo primordial analizar el efecto que provoca la crisis actual en el desarrollo humano y social en jóvenes universitarios y no universitarios de 18 a 30 años respecto a empleabilidad. Asimismo, establecer que las barreras forzadas por las empresas afectan estos niveles de empleabilidad. La metodología que comprende es de tipo descriptivo con un método cualitativo. A través del instrumento: la encuesta fue aplicada a 138 personas, entre ellos universitarios con edades entre los 16 y 35 años en la ciudad de Bogotá. El resultado gracias al estudio de las variables es que se genera una mayor tasa de desempleo en las mujeres con educación alta y baja en comparación con adultos varones y mujeres. Granados & Romero (2022) concluyen que la crisis contemporánea generada por la pandemia del Covid-19 si tuvo un impacto significativo en los jóvenes universitarios de la ciudad de Bogotá en términos de empleabilidad, afecto su situación laboral o fuentes de ingresos como manutención por parte de los padres y a su vez influyo en su desarrollo personal y social. Asimismo, se manifiesta que los jóvenes que cuentan con vínculo laboral no tienen posibilidad de desarrollar estudios académicos, por los extensos horarios de trabajo y por las pocas posibilidades de acceso a educación superior gratuita o acorde a los

ingresos salariales. Finalmente se demostró que existe un efecto significativo en el ámbito emocional del desarrollo humano y social afectando así la estabilidad del joven y sus ingresos mensuales debido a la falta de oportunidades para desarrollarse profesional y laboralmente.

Larovere (2022) presenta en su investigación *La empleabilidad de los egresados de la carrera Licenciatura en Administración Facultad de Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Córdoba Período enero 2019-agosto 2021*. Su finalidad fue reconocer las competencias que colaboran con la mejora de la empleabilidad de los egresados de Lic. En Administración. Su tipo de investigación fue exploratoria y se combinaron técnicas cuantitativas y cualitativas. Se utilizó el instrumento de recolección de datos un cuestionario a través de un formulario Google. Como primer punto, se afirma que los empleadores valoran altamente que los egresados cuenten con prácticas laborales durante los últimos años de su carrera. Larovere (2022) concluyó la investigación con la utilidad que podrán tener los resultados del trabajo para que funcionen como antecedente a la FCE, así se daría el mejoramiento del diseño de un plan de estudios nuevo, determinando actividades y proyectos de gestión en organizaciones, para vincular la teoría con la práctica. Se destaca que los más del 50% de egresados encuestados han logrado insertarse laboralmente un puesto relacionado a su carrera profesional antes de recibirse, contando con un alto índice de empleabilidad.

Mejía (2022) en su tesis *Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física de la Universidad Nacional de Chimborazo, 2021*, se planteó como objetivo indagar la posición laboral en egresados de la carrera de Cultura Física desde el año 2011 al 2019. Se utilizó una investigación analítica y comparativa. Se

recopilaron datos a través de una encuesta con la participación de 132 graduados de la carrera de Cultura Física. Mejía (2022) llegó a la conclusión que los periodos académicos durante el tiempo establecido comprenden distintos porcentajes de egresados, resultando bajo el nivel de empleabilidad, puesto que no fue igual para todos, por diferentes razones como falta de experiencia, competencia profesional viéndose afectado la empleabilidad y situación laboral de los graduados.

Muñoz (2022) en su tesis *La empleabilidad del comunicador en el contexto post pandemia* en la Universidad Técnica de Babahoyo. Plantea como finalidad presentar generalidades y ver qué impacto causa en la variación de los comunicadores en relación a datos referidos al covid-19 para informar verídicamente. La investigación se realizó con un método cuanti-cualitativo a través de una encuesta para los empleados del sector público y privado. Muñoz (2022) concluyó que el periodismo abarca varias temáticas y teóricas que define a la empleabilidad una gran información de contenido necesario, así como los sucesos y datos obtenidos de las encuestas para determinar varios criterios que se definen como positivos en la toma de decisiones dentro de una organización de tal forma que se evaluaron aquellos sucesos en la post pandemia. Como conclusión final definió a la empleabilidad como un medio de relación con los comunicadores que a través de los medios de comunicación hacen uso de los recursos y demás opiniones que contextualizan la información necesaria de la investigación.

Andrade & Sanhueza (2019) en su investigación *Trabajo decente en Chile: Una Radiografía Regional* en la Universidad del Bio Bio. Plantea como finalidad la evaluación de la posición actual en relación a los aspectos de inestabilidad del mercado laboral y su calidad. La investigación consta en una parte de carácter descriptivo en la economía laboral

y su ámbito de estudio. Y, en la otra parte la metodología se desarrolla con datos estadísticos. Como resultado se llegará a entender la situación que atraviesa actualmente el mercado laboral chileno. Andrade & Sanhueza (2019) concluyen con la exposición de alternativas de solución y opciones de imperativos para políticas que pueden llegar a subsanar condiciones laborales. Además, se obtiene que de ocho de las 15 regiones están sobre la media nacional y las otras siete restantes están bajo el promedio, creando un escenario muy alentador para el desarrollo de la región y las oportunidades para los habitantes de esa zona del país. En cuanto a las peores evaluadas el panorama es completamente opuesto, sus resultados las sitúan en los últimos lugares y como conclusión presenta una región con baja calidad en el empleo.

González (2020) en su tesis de *Propuesta metodológica para la medición de la empleabilidad en los países de la Alianza del Pacífico* en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá-Colombia. Tiene como objetivo cooperar con la mejora de los índices de empleo de los egresados de la IES (Instituciones de Educación Superior) de los países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Perú, México y Chile). En su metodología se utilizaron los métodos de comparación cualitativo y/o cuantitativos, teniendo en cuenta la naturaleza de las variables y metodología en cada uno de los países. El resultado consta de la medición de la idea de empleabilidad en los diversos países seleccionados de la Alianza del Pacífico y propuestos a dicha idea. González (2020) concluye con el concepto abstracto, amplio y multidimensional de la empleabilidad, los cuales son clasificados mediante su enfoque e implica diversos actores como el estado, las universidades, las entidades gubernamentales, entre otros. El concepto compuesto por proceso de aprendizaje, características y capacidades que les permita a los graduados estar

preparados y ser competentes y hábiles para ejercer cargos, enfrentar y solucionar problemas, adaptarse al cambio, con valores agregados a la empresa y a la sociedad.

Antecedentes Nacionales

Carranza (2018) en su tesis de licenciatura *Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco período 2015 – 2016* se desarrolló con el objetivo de establecer los factores que impactan en la empleabilidad de los egresados. La metodología utilizada en este estudio fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional y 76 egresados de 94 fueron implementados para la muestra. Con el cuestionario, como instrumento para realizar las encuestas. El resultado más imprescindible es que el 100% de egresados comprenden la opinión de que el grado de empleabilidad está influenciado por factores académicos-profesionales, personales, laborales, sociales y el mercado laboral. Concluye que los egresados de la UNT-Sede Huamachuco gozan de un nivel de empleabilidad media, ya que todavía existen algunos parámetros personales que les impiden tener una candidatura más atractiva, porque los empleadores no solo buscan en sus potenciales colaboradores talento relacionado con conocimientos técnicos, sino que también les llama mucho la atención que posean experiencia laboral, espíritu emprendedor, creatividad, habilidad comunicativa, técnicas para el manejo de conflictos, personas que sepan trabajar en equipo, con cualidades de liderazgo, dedicadas a su trabajo con buena disposición y actitud positiva.

Escobedo & Quispe (2021) en su tesis de licenciatura denominada *Influencia de las competencias digitales para la Empleabilidad del Profesional Egresado de Relaciones Industriales de Arequipa Período 2017 – 2021* cuyo objetivo es determinar *La influencia*

de las competencias digitales en la empleabilidad del profesional egresado de Relaciones Industriales, en la Institución Educativa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, sabiendo que las competencias digitales serán actualizadas y evaluadas. La investigación es de diseño no experimental, de carácter cuantitativo y de tipo descriptivo-relacional. El instrumento aplicado fue el cuestionario, a través de una encuesta a 458 profesionales egresados. Escobedo & Quispe (2021) concluyen que si existe influencia de la variable competencias digitales en la empleabilidad de los profesionales egresados en Relaciones Industriales, resultados obtenidos demuestran el grado de significancia de $p = 0,008$ este resultado es menor a 0,05 y según el análisis estadístico en base a la correlación de Pearson se tiene que $r = 0,625$, dato que demuestra que existe una correlación positiva pero moderada, por lo que las competencias digitales del profesional egresado de Relaciones Industriales es deficiente, generando que no exista mejora en su empleabilidad en el campo laboral.

Scavino & Vega (2018) presentan su tesis de licenciatura titulado *Percepción de empleabilidad en millennials que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana*, en la Universidad San Ignacio de Loyola; trazando como objetivo conocer la percepción de la empleabilidad que comprenden en los estudiantes millennials que lo realizan como practicas universitarias. Comprende una metodología de tipo cualitativo, nivel descriptivo, y conto con una entrevista y un cuestionario como guía de preguntas, con la participación de 16 estudiantes con prácticas en universidades privadas. En el resultado se señala que los estudiantes contienen competencias en el mercado laboral, donde enfatiza el trabajo en equipo, su actitud y como es que se relaciona. Scavino & Vega (2018) concluyen: respecto a la primera dimensión que los millennials tienen una percepción de la empleabilidad acorde a su generación, las habilidades y competencias

interpersonales son un aspecto muy importante según su percepción frente a su nivel de empleabilidad dentro del mercado laboral. Por otro lado, respecto a la dimensión de experiencia, los millennials consideran este aspecto como fundamental para obtener un empleo mejor, y que cumplan con sus expectativas.

Quispe & Apaza (2022) presentan su tesis de licenciatura denominada *Influencia de las Competencias laborales en la empleabilidad de egresados de las sedes de una Universidad Privada, durante el Covid-19*, en la Universidad Peruana Unión; tiene como finalidad exponer el impacto que generan las competencias de trabajo en la empleabilidad de los egresados de Administración y Negocios Internacionales durante la pandemia. Su metodología tiene un enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y con diseño no experimental; fueron 234 profesionales que participaron voluntariamente. Como resultado se halló un coeficiente de determinación $R^2 = 0.495$, el cual indica que las competencias laborales explican el 49.5% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad. Quispe & Apaza (2022) concluyen que las competencias laborales tienen un impacto directo y significativo en la empleabilidad de los egresados de los tres campus de la Universidad Privada durante la pandemia del Covid-19.

Martínez (2020) presenta su investigación titulada *La marca personal digital de los usuarios de la plataforma LinkedIn y su influencia en la percepción de empleabilidad de los reclutadores de Trujillo* en la Universidad Privada Antenor Orrego; planteando como objetivo de indicar el impacto de la construcción de la marca personal digital de la plataforma LinkedIn en la captación de empleabilidad de los reclutadores de Trujillo. En su metodología se distinguieron tres dimensiones, autenticidad, notoriedad y propuesta de valor. Se usaron dos instrumentos: el cuestionario y la guía de observación. La muestra la

comprendieron 50 reclutadores y 160 usuarios de la red profesional. Los resultados estadísticos señalan de prueba Tau-b de Kendall se observan el puntaje promedio de la marca personal digital de 42.06 puntos por lo que lo ubica en el nivel medio. El puntaje promedio de la percepción de la empleabilidad es de 22.68 puntos ubicándose en el nivel medianamente favorable. De esta manera Martínez (2020) concluye que con estos datos estadísticos la percepción de empleabilidad de los reclutadores de Trujillo es favorable, generando credibilidad por la forma en cómo se exponen y son visibles en el mundo digital, logrando mayor número de empleados en LinkedIn.

Catay & Mendoza (2019) con la presentación de su investigación *Condiciones laborales de la población ocupada y empleo decente en Ancash – Perú, 2018* en la Universidad Nacional de Ancash *Santiago Antúnez de Mayolo*; su proyecto tiene como finalidad determinar si las condiciones laborales cuentan con las características de trabajo decente en el departamento de Ancash, en el año 2018. El proyecto es descriptivo y no experimental. La recolección de datos es a través del análisis documental, ingresando a la página web del INEI. Las muestras fueron con la intervención de integrantes que poseen trabajo dependiente o autónomo, formal o informal en todos los sectores económicos, registrados en la Encuesta nacional de Hogares (ENAHOG). Los resultados exhiben el índice de trabajo decente en un 85.1 siendo un alto cumplimiento. Catay & Mendoza (2019) concluyen que un 25.6% de los encuestados no reciben ingresos por su labor, otro 21.3% reciben como productores agropecuarios y un tercer grupo que reciben ingresos por negocio o servicio, llegando a un 20.2% de trabajadores. Los remunerados con salarios llegan a 16.7%, los que reciben pagos en especie 14.9% y los que reciben sueldos son 14.6%. En Ancash, en el 2018, no tienen contrato (73.3%), principalmente las mujeres

(42.4%) con respecto al total. Respecto al índice de trabajo decente, éste se encuentra en un nivel alto la cifra calculada es 85.1% de los encuestados.

2. Bases Teórico-Científicas

2.1. Empleabilidad

Según OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2004), se da a entender como empleabilidad a las competencias y habilidades trasmisibles que mejoran las capacidades de la población para no perder oportunidades educativas y mantener un trabajo decente, avanzar y surgir en una organización, e ir a la par con los avances tecnológicos. Según Alles (2006), es la probabilidad de que tiene un individuo pueda optar por la oportunidad de obtener un empleo, es una especie de responsabilidad en el que se requiere de actitud, compromiso, esfuerzo y disponibilidad. Según Chiavenato (2008), la empleabilidad es la técnica utilizada por las personas para conseguir sus empleos y mantenerlos. Según Temple (2019), es la capacidad, la actitud y la disposición para agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para las tareas a realizar y para aquellas que puedan surgir en el futuro. Esto también incluye la capacidad, la actitud y la disposición para desarrollar contactos para encontrar o mantener un espacio para contribuciones profesionales, un trabajo o un cliente para nuestros servicios, siempre que sea necesario. Según Moreno (2012), la empleabilidad es un conjunto de componentes, fundamentalmente relacionados con la formación, que satisfacen necesidades de los empleadores respecto a la competencia de sus trabajadores. Según Hillage y Pollard (1998), la empleabilidad es la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre los roles dentro de la misma organización, obtener un empleo si se requiere e idealmente asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio, recibiendo a cambio una retribución. En las definiciones mencionadas, coincide en aspectos personales como contextuales; así

mismo suelen ser consideradas tres puntos básicos: la cualificación en relación al trabajo, la decisión de los individuos para enfrentar los retos cambiantes del mercado laboral, mediante desarrollo de nuevas técnicas, y el conocimiento del mercado laboral. En resumen, a todos los conceptos planteados, la empleabilidad es la capacidad de conseguir y aprovechar las oportunidades de formación para conseguir un trabajo o mantener uno. Esto requiere tanto de responsabilidad como también de esfuerzo, actitud, compromiso y disposición.

La empleabilidad tiene dos momentos de realización: Al interior de la empresa donde trabajamos (Empleabilidad Interna) y en el exterior (Empleabilidad Externa):

Empleabilidad Interna

Según Temple (2019), al interior de la empresa donde laboramos, en la que podemos acceder a posiciones de mayor significación por haber construido esa capacidad de proporcionar mejores resultados que otros o, en el peor de los casos, por no estar en la lista de despidos, porque el valor que agregamos a la institución es percibido como superior al que agregan otros. Sanders y De Grip (2004) La empleabilidad interna define el grado de competencia del colaborador, esto quiere dar a entender que, define el perfil del profesional que la empresa requiere. Ambos conceptos coinciden en la significación de las habilidades y competencias de los empleados, que deben poseer y/o desarrollar para que les permita encajar con las necesidades de la organización.

Empleabilidad Externa

Según Temple (2019), es cuando decidimos buscar un nuevo rumbo o porque no pudimos evitar caer en alguna lista de salidas involuntarias, entonces, pondremos a prueba lo que hemos trabajado y logrado hacer con nuestro nivel de empleabilidad. Si hemos

trabajado en ello y nuestra tasa de empleabilidad es alta, lograremos conseguir un buen oficio (o espacio de contribución o de venta de nuestros servicios profesionales) en el menor tiempo. Según De Grip y Zwick (2005), es el grado de competencia que posee un empleado, siendo en esta oportunidad en el ambiente del mercado laboral. Referencia a la habilidad y competencia que comprenden los empleados para cambiar su puesto a uno diferente o similar. Ambos conceptos determinan el nivel de empleabilidad de los trabajadores, como la competitividad, habilidades, experiencias, actualización profesional y voluntad para encajar en el mercado laboral por un puesto similar o diferente en otra corporación.

Se determina la empleabilidad a través de las competencias laborales de las personas:

Competencias Laborales

Según OIT (Organización Internacional del Trabajo), es una habilidad para realizar una función de trabajo completamente especificada. Es una capacidad verdadera y comprobada. Una clasificación que permite una mejor aproximación en los conceptos y distinción en los enfoques, tales como la habilidad para completar tareas, la otra que se centra en sus características personales y la última denominada holística que agrupa estos dos enfoques anteriores. Según Alles (2017), son rasgos de personalidad que se han convertido en patrones de comportamiento que resultan del trabajo exitoso. Según Temple (2019), cuando nos encontramos en el mercado laboral, también necesitamos demostrar no solo nuestra inteligencia y conocimiento funcional o técnico, sino también nuestra inteligencia emocional y empleabilidad. Tres puntos son claves para ser más competentes y competitivos en el plano laboral, en primer lugar, tenemos a la indispensable claridad en el valor añadido, en segundo lugar, el mantenerse informado todos los días y por último la dominancia de diversos idiomas, como también con el uso de la tecnología.

Según Chiavenato (2008), es un conjunto de actitudes que comprenden la capacidad de transferir e integrar habilidades, actitudes y conocimientos que añaden una mejora económica a la empresa como también al empleado. Según Tobón (2005), son desarrollos complicados que los ciudadanos aportan a la acción-eficacia-creación, para la solución de conflictos y para la realización de actividades que contribuyen al cambio de la realidad donde se integra el saber ser, conocer y hacer. Las competencias, en tal perspectiva están constituidas por procesos subyacentes (cognitivo-afectivos) así como también por procesos públicos y demostrables, en tanto implican elaborar algo de sí para los demás con rigurosidad. Según MINDU (Ministerio de Educación), son una agrupación de ideas en base a sus habilidades, actitud y conocimiento para ejercer en distintas situaciones en el transcurso de nuestra vida. Estas están relacionadas con aspectos personales. De acuerdo a lo laboral, este ayuda en la permanencia de un trabajo o el cambio a otro adquiriendo complacencia económica, profesional y social. La competencia para da referencia a la expresión y comunicación con el equipo laboral para ser capaces de la interacción, comprensión y resolución activa de conflictos, superando diversas situaciones que se atraviesen. Asimismo, saber manejar la utilidad de las TIC.

El termino complejo *competencias* es enfocado en atributos de las personas: el saber ser, el saber conocer, el saber hacer, por procesos cognitivos-afectivos, públicos y demostrables frente a situaciones de la vida diaria y del entorno laboral-profesional. Se determina que una competencia es un repertorio de conocimientos tales como las actitudes y habilidades, con dominios ambientales, como la educación, la familia, la comunidad, entre otros; y dominios organizacionales, como la estructura y cultura, estilo de liderazgo, entre otros. Es así como, dependiendo de los requerimientos del mercado laboral se deberán fortalecer las cualidades que toda empresa anhela en las personas.

En conclusión, las competencias laborales son un grupo de conocimientos que sirven para ejercer en distintos momentos que se den a lo largo de nuestras vidas. Las competencias son fundamentales ya que con ellas se podrá realizar de manera exitosa una actividad laboral, esta comprende una completa categorización en tres enfoques. Asimismo, son necesarios tres pilares para ser más activos en la ocupación laboral; estos son la claridad, la actualización y la dominancia de tecnologías e idiomas.

Competencias Laborales más demandadas

Los últimos años han sido un contexto de inestabilidad, perplejidad y desafíos muy complejos ya que es crucial para el crecimiento de las empresas. En los últimos años, el mundo del trabajo se ha encontrado en rápido desarrollo, con la digitalización en organizaciones y la expansión explosiva del fenómeno del trabajo remoto. Según Alles (2009) presenta en grupos de 3 a las 60 competencias más empleadas en este siglo XXI:

Competencias cardinales

Se basan principalmente en lo fundamental de una corporación, ya sean los valores o las características distintivas frente a otras organizaciones. Estas son solicitadas a todo aquel perteneciente a la empresa.

- Adaptabilidad a los cambios del entorno
- Compromiso
- Compromiso con la calidad del trabajo
- Compromiso con la rentabilidad
- Conciencia organizacional
- Ética
- Ética y sencillez
- Flexibilidad y adaptación
- Fortaleza

- Iniciativa
- Innovación y creatividad
- Integridad
- Justicia
- Perseverancia en la consecución de objetivos
- Prudencia
- Respeto
- Responsabilidad personal
- Responsabilidad social
- Sencillez
- Temple

Competencias específicas gerenciales

Estas son empleadas e indispensables en todos los trabajadores que tienen a su cargo a otros empleados, es decir, que son los jefes.

- Conducción de personas
- Dirección de equipos de trabajo
- Empowerment
- Entrenador
- Entrepreneurial
- Liderar con el ejemplo
- Liderazgo
- Liderazgo ejecutivo (capacidad para ser líder de líderes)
- Liderazgo para el cambio
- Visión estratégica

Competencias específicas por área

Estas tienen una ligera relación con un equipo de personas o colectivos. Como su nombre lo indica, son necesitadas por todos los que trabajen en un área determinada.

- Adaptabilidad – flexibilidad
- Calidad y mejora continua
- Capacidad de planificación y organización
- Cierre de acuerdos
- Colaboración
- Competencia “del naufrago”
- Comunicación eficaz
- Conocimiento de la industria y el mercado
- Conocimientos técnicos
- Credibilidad técnica
- Desarrollo y autodesarrollo del talento
- Dinamismo – Energía
- Gestión y logro de objetivos
- Habilidades mediáticas
- Influencia y negociación
- Iniciativa – Autonomía
- Manejo de crisis
- Orientación a los resultados con calidad
- Orientación al cliente interno y externo
- Pensamiento analítico
- Pensamiento conceptual
- Pensamiento estratégico
- Productividad

- Profundidad en el conocimiento de los productos
- Relaciones públicas
- Responsabilidad
- Temple y dinamismo
- Tolerancia a la presión de trabajo
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo

Según Gamarra (2022) las competencias con más demanda en el mercado son:

Mentalidad de crecer: Impulsividad, la ambición y la curiosidad.

Toma de decisiones por tus conocimientos: los trabajadores (sobre todo los managers) deben saber cómo es que se va a optar por una decisión y hacia donde será, generando resultados al máximo y además usar los medios de una forma eficaz.

La Comunicación efectiva: implica en comunicarse directamente de una forma responsable y verídica para lograr un perfecto ambiente laboral. Asimismo, es necesario para mejorar las relaciones sociales con su entorno.

Resiliencia: se basa en combatir con las situaciones negativas que se presentan en el trabajo y también de concentrarse nuevamente en tus asuntos. De esta manera se evitaría un sin fin de problemas y habría menos dificultades.

Flexibilidad: los empleados deben tener sus propias habilidades y optar por conseguir diversas opciones de trabajar, ya sea presencial o remotamente, aceptando el cambio, utilizando nuevos recursos y equipos.

Comodidad en un entorno digital: los empleados deben poder negociar y acomodar su tiempo y rendimiento laboral virtualmente.

Alta productividad: en una situación de crisis social, la optimización de los medios posibles es vital, y el tiempo es uno de ellos, los empleados deben utilizar sus ocho horas que tienen para dedicar a sus tareas, sin olvidar su bienestar.

Compromiso: es importante cuando se trabaja remotamente. Asista a charlas, esté en línea cuando sea necesario, alcance metas y sea responsable de los resultados.

Aprendizaje independiente: se basa en la búsqueda individual de nuevas maneras de completar pendientes, implementando nuevas prácticas, consultando con colegas sobre cómo realizar ciertas acciones o solicitando tiempo para realizar un curso en la corporación.

Trabajo en equipo: sumamente importante, aplicado de manera presencial como remota. Se basa en poder confiar en los compañeros de equipo, respetar sus opiniones, tiempos y que la comunicación sea un pilar en el grupo. Este método es vital para lograr los objetivos de la empresa.

En conclusión, las competencias laborales más demandadas son la adaptabilidad a los cambios del entorno, compromiso con la calidad del trabajo, conducción de personas, y el trabajo en equipo, complementadas con las habilidades y atributos personales, genera la empleabilidad en el mercado laboral.

2.2. Trabajo Decente

Según OIT (Organización Internacional del Trabajo,1999), es una definición cuyo propósito es definir las características que debe reunir un trabajo según los estándares internacionales para que de esta forma sea realizado de manera equitativa, liberal y segura. Establece que debe centrarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, lo cuales son la promoción de los derechos de los trabajadores, la del empleo, la protección social en caso exista un acontecimiento de vulnerabilidad y la incrementación en dialogo. Según Amartya

Sen (1999), señala que el término tiene sentido universal, puesto que engloba a todos los empleados. Asimismo, su visión que accede a análisis de la economía y ética. El trabajo decente, es un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente, en tanto tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores. Según Uriarte (2001), señala que es una definición de condición integral y que sostiene un contenido ético a profundidad. En este contexto *El trabajo decente* tiene como principal enfoque la ética, siendo consecuente con los ídoles de la igualdad, seguridad, libertad y dignidad; en el resultado se obtiene que la economía crece cada vez más potente haciendo hincapié en el tripartismo. En conclusión, el término *Trabajo decente* requiere de la implementación de un contenido digno, honesto y justo. Asimismo, es una pieza fundamental para que el empleo de una persona sea ejecutado por voluntad propia, con la seguridad e igualdad, reconociendo sus derechos básicos y una mejor comprensión en sus intereses.

Trabajo Productivo

Según Marx (1867) basándose en la producción capitalista, es el trabajo asalariado, el cual, siendo cambiado por una parte variable del capital, no solo propaga este punto, sino que también multiplica un plus valor hacia el capitalista. Según Smith (1776), trabajo productivo es aquél que queda incorporado en una mercancía, por lo su aportación a la acumulación de capital. Mientras que Marx define como el intercambio del capital en salarios con el valor de su propia capacidad de trabajo (competencias laborales); Smith menciona que un obrero es pagado con capital, porque su salario es un adelanto de capital y su trabajo debe reponer, con dicha ganancia, dicho capital. En conclusión, explicándolo de una manera resumida, Marx señala que es el trabajo sometido del cual distingue un

salario, mientras que Smith señala que existe un estrecho vínculo entre el trabajo productivo y la capacidad de acumular capital.

Protección Social

Según FAO (Food and Agriculture Organization), la protección social son participaciones donde tienen la finalidad de disminuir la vulnerabilidad y el riesgo de la sociedad (pobreza) y de la economía. Según el Banco Mundial, esta apoya a la población más vulnerable mediante el conseguimiento de trabajos, salud o incluso para abastecer educativamente a sus hijos. Cabe resaltar que las personas ancianas también son protegidas. Ambas definiciones coinciden que a través de intervenciones conjuntas se enfocan en disminuir el riesgo de tipo social y en la economía. Se considera un punto indispensable debido a que la crisis en un grupo de personas como es la estabilidad económica puede llegar a afectar a un país, viéndolo como un país sin desarrollo sostenible.

Presencia del Tripartismo

Según OIT, es la comunicación que existe entre representantes del gobierno, de empleadores y trabajadores con el fin de hallar soluciones de su interés. Según OIE (Organización Internacional de Empleadores) señala que es un modo de conversación, la cual también es implementada en los gobiernos. Menciona que, en otros países, el tripartismo se ha expresado mediante procesos informales y formales es una modalidad de diálogo social en que también participan los gobiernos. En ellos, los gobiernos negocian a las organizaciones y a representantes de trabajadores y empleadores sobre los resultados de formulaciones de políticas socioeconómicas. Asimismo, permiten que los interlocutores contribuyan al desarrollo de políticas destinadas al desarrollo social y económico, lo que

les permite desempeñar un rol mucho más importante que la simple prestación de servicios directos. En definitiva, es un diálogo entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores como también asociados independientes con la finalidad de hallar soluciones a temas de interés común. Asimismo, la Organización Internacional de Empleadores señala que el tripartismo también es empleado en otros países, siendo el mismo objetivo el cual es la negociación para una solución beneficiosa para todos.

3. Definición de Términos Básicos

Adaptabilidad a los cambios del entorno. – capacidad de responder con flexibilidad a los cambios que ocurren en el entorno y adaptarse con facilidad a nuevas realidades.

Capacidad de Trabajo. – es el principio del bien estar laboral, pudiendo ser entendido como la capacidad física y mental para ejecución de las tareas.

Compromiso con la calidad del trabajo. – capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia y tomar decisiones para alcanzar los objetivos organizacionales, o del área, o del puesto de trabajo y obtener altos niveles de desempeño.

Conducción de personas. – es la capacidad para dirigir un grupo de colaboradores, distribuyendo tareas y delegando autoridad de modo tal de proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

Empleador. – es en un contrato de trabajo es la parte que proporciona un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio a cambio del pago de una remuneración o salario.

Gobierno. – es la autoridad gobernante de una unidad política que tiene por objeto tanto dirigir, controlar y administrar las instituciones del Estado, como regular una sociedad política y ejercer autoridad.

Riesgo Económico. – es una probabilidad, o varios, que refleja las posibles variaciones que se puede producir en los distintos escenarios con los que interactúa una empresa.

Riesgo Social. – circunstancias que pueden ser generados por las condiciones económicas, la falta de acceso a la educación, los problemas familiares y la contaminación ambiental.

Salarios. – son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas.

Trabajador. – es toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

Trabajo de equipo. – capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar la estrategia organizacional.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y /o Supuestos Básicos

1.1. Hipótesis General

La empleabilidad se relaciona con el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

1.2. Hipótesis Específicas

H1. La empleabilidad se relaciona con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

H2. La empleabilidad se relaciona con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

H3. La empleabilidad se relaciona con la presencia del tripartismo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

2. Las Variables de Estudio y su Operacionalización

2.1. Variable Independiente

VI: Empleabilidad

Dimensiones:

Competencias laborales

2.2. Variable Dependiente

VD: Trabajo Decente

Dimensiones:

Trabajo productivo,

Protección social y

Presencia del tripartismo.

2.3. Unidad de Análisis

Todo el personal de un laboratorio médico de Lima-Perú.

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Empleabilidad

Definición Teórica	Definición práctica	Dimensiones	Indicadores
<p>Según OIT (Organización Internacional del Trabajo): La empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución tecnológica y de las condiciones del mercado de trabajo. OIT (2004).</p>	<p>La empleabilidad es la capacidad de conseguir y aprovecha las oportunidades de formación para conseguir un trabajo o mantener uno. Esto requiere tanto de responsabilidad como también de esfuerzo, actitud, compromiso y disposición.</p>	<p>Competencias laborales</p>	<p>Adaptabilidad a los cambios del entorno</p>
			<p>Compromiso con la calidad del trabajo</p>
			<p>Conducción de personas</p>
			<p>Trabajo en equipo</p>

Variable Dependiente: Trabajo Decente

Definición teórica	Definición práctica	Dimensión	Indicador
<p>Según OIT (Organización Internacional del Trabajo), el trabajo decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. En este se señala que éste debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son: a) promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social. OIT (1999).</p>	<p>El trabajo decente, como principal enfoque es la ética, siendo consecuente con las condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad; como resultado se obtiene crecimiento económico más fuerte e inclusivo, haciendo hincapié en el tripartismo, en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores.</p>	<p>Trabajo Productivo</p>	<p>Salarios</p>
			<p>Capacidad de Trabajo</p>
		<p>Protección Social</p>	<p>Riesgo Social Riesgo Económico</p>
		<p>Presencia del Tripartismo</p>	<p>Gobierno</p>
			<p>Empleador</p>
			<p>Trabajador</p>

3. Matriz Lógica de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar el grado de relación entre la empleabilidad y el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La empleabilidad se relaciona con el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.</p>	<p>Variable- VI</p> <p>a. Empleabilidad</p> <p>Dimensión</p> <p><u>Competencias laborales</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptabilidad a los cambios del entorno. 2. Compromiso con la calidad del trabajo. 3. Conducción de personas. 4. Trabajo en equipo.
<p>Problemas específicos:</p> <p>P1: ¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O1: Explicar el grado de relación entre la empleabilidad y el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>H1 La empleabilidad se relaciona con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.</p>	
<p>P2: ¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?</p>	<p>O2: Especificar el grado de relación entre la empleabilidad y la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021</p>	<p>H2 La empleabilidad se relaciona con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.</p>	<p>Variable – VD</p> <p>a. Trabajo decente</p> <p>Dimensiones</p> <p>Trabajo productivo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salarios 2. Capacidad de trabajo <p>Protección social</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgo Social y 2. Riesgo económico <p>Presencia tripartimos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gobierno. 2. Empleador 3. Trabajador
<p>P3: ¿De qué manera la empleabilidad se relaciona con la presencia del tripartimo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021?</p>	<p>O3: Identificar el grado de relación entre la empleabilidad y la presencia del tripartimo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021</p>	<p>H3: La empleabilidad se relaciona con la presencia del tripartimo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.</p>	

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y Método de Investigación

El presente trabajo de investigación es por el propósito de tipo aplicada con un enfoque de carácter cuantitativo. Es aplicada por que la utilización de los conocimientos en la práctica se aplican en provecho de los laboratorios médicos que participan en el proceso y en la sociedad en general por el tipo de datos es cuantitativa por que se realiza para probar algo, con la medición de variables mediante la recolección de datos y el uso de estadísticas por el nivel la investigación es de tipo descriptiva, explicativa - correlacional, porque este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos.

Los métodos utilizados para la presente investigación fueron el estadístico por los datos cuantitativos, porque se realizó la recolección, recuento, presentación y síntesis. Y para los análisis y resultados se empleó el método analítico, porque se observó sus causas, naturales y los efectos, descomponiendo sus partes; y finalmente el hipotético – deductivo, porque este método obliga a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

2. Diseño Específico de Investigación

El diseño de investigación del presente trabajo fue no experimental de corte transversal y tipo correlacional. Es diseño no experimental por que se analizan en su ambiente natural, sin manipular las variables. Es de corte transversal por que se recolectan

los datos en un solo momento, en un tiempo único, es como tomar una fotografía de algo que sucede. Y finalmente es tipo correlacional por que se describen relaciones entre las variables.

3. Población, Muestra

3.1. Población

Teniendo en cuenta a Estela (2016) la población se alude al conjunto o a la totalidad de elementos, individuos u objetos o medidas que tienen características comunes observables en un lugar y momento determinado sobre los que se realiza el estudio o se investiga. La presente investigación ha tomado como población a los trabajadores de un laboratorio médico de Lima-Perú, con un total de 45 personas.

3.2. Muestra

Según Estela (2016), la muestra es un subgrupo de la población, pretendiéndose que esta sea un reflejo fiel de la población. Para la realización de la investigación se tomó como muestra a la totalidad de la población encuestada.

4. Instrumentos de Obtención de Datos

Como instrumento de recolección de datos se ha utilizado el cuestionario. De acuerdo con Estela (2016) el cuestionario es un documento de investigación conformado por una colección de interrogaciones las que deben estar redactadas de manera coherente, organizadas secuencialmente y estructuradas de acuerdo con algún propósito, de tal manera que sus respuestas puedan ofrecer la información necesaria.

5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Las técnicas de procesamiento y análisis de datos de la presente investigación son:

- Encuesta, consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Sampieri, 2003).
- Estadística, estudia los métodos científicos para recoger, organizar, resumir y analizar datos, así como para sacar conclusiones válidas y tomar decisiones razonables basadas en tal análisis (Murria R. Siegel, 1991).

6. Procedimiento de Ejecución del Estudio

La información se consiguió a través de los instrumentos de recolección de datos (encuesta) a los trabajadores de un laboratorio médico de Lima-Perú, con una encuesta virtual a través de Google Drive.

Para la encuesta se elaboró un cuestionario compuesto de veinte preguntas y dos partes, la primera con la variable independiente Empleabilidad, con su dimensión Competencias Laborales y la segunda parte con la variable dependiente Trabajo Decente con su dimensión Trabajo Productivo, Protección Social y Presencia del Tripartito.

Para medir la valoración de las preguntas se utilizó la escala de Likert con valores del 1 al 5, para medir la respuesta de cada pregunta, siendo 1 = muy inconforme, 2 = inconforme, 3 = indeciso, 4 = conforme y 5 = muy conforme.

Asimismo, se aplicó la herramienta del Excel, para ordenar y obtener las tablas de frecuencia y los gráficos en las que se describió la encuesta; para el contraste de comprobación de las hipótesis se realizó a través del software estadístico SPSS, que nos da los resultados de la estadística no paramétrica.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos Cuantitativos

Después de haber recogido los datos, en la que se empleo la encuesta como un método para recolectar la información de esta investigación en la que los colaboradores se han tomado un tiempo colaborado con este estudio, después de revisar y examinar los registros que nos proporcionan estos documentos que fueron llenados de manera virtual en el cuestionario Google drive en las que se creó un cuestionario que luego se procedió a descargar las respuestas en un documento de Excel como obtener el resultado la que se puede tabular de manera sistemática con las encuestas que se encuentra listas para realizar el análisis y su respectiva interpretación

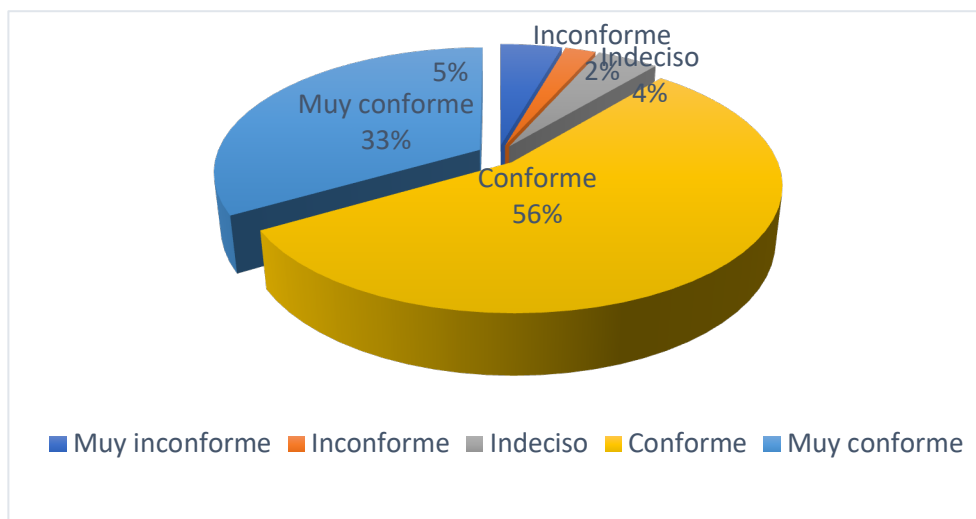
En primer lugar, se hace una descripción de los resultados de la encuesta, con estos resultados nos da un punto de partida para realizar un análisis, en las vanos a encontrar algunos hallazgos que nos dará el inicio para elaborar el informe de la investigación sobre las respuesta de las preguntas las que están alineadas a los indicadores estas a sus dimensiones y a sus variables de manera respectiva, luego se contrastará las variables para comprobar las hipótesis de acuerdo a los resultados del Spss , las que dichos resultados nos llevará a la discusión de los resultados y estas a las conclusiones de la investigación.

Pregunta 01.- ¿Cree que por exigencias del mercado laboral usted debe adaptarse a los cambios del entorno para mantener su puesto de trabajo? o aplicar a un puesto de trabajo en otra empresa?

Tabla 1 Adaptabilidad a los cambios del entorno

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	2	4%	4.4	4.4
Inconforme	1	2%	2.2	6.7
Indeciso	2	4%	4.4	11.1
Conforme	25	56%	55.6	66.7
Muy conforme	15	33%	33.3	100
TOTAL	45	100%	100	

Gráfico 1 Adaptabilidad a los cambios del entorno



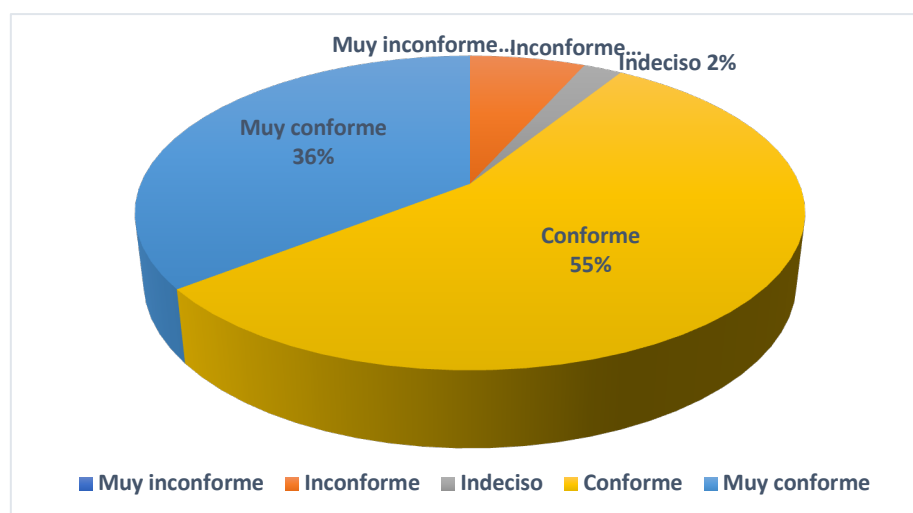
Se observa que del total de encuestados el 89% indicaron muy conforme y conforme, quienes consideran adaptarse a los cambios del entorno, mientras un 4% indica indeciso, y un 6% inconforme y muy inconforme no están de acuerdo. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados manifiestan la pre disposición para responder con flexibilidad a los cambios que se presentan en el entorno.

Pregunta 02.- ¿Considera usted que una actitud negativa durante sus tareas laborales no permite reforzar sus atributos para adaptarse a los cambios del entorno?

Tabla 2 Adaptabilidad a los cambios del entorno

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	0	0%	0	0
Inconforme	3	7%	6.7	6.7
Indeciso	1	2%	2.2	8.9
Conforme	25	56%	55.6	64.4
Muy conforme	16	36%	35.6	100
Total	45	100%	100.1	

Gráfico 2 Adaptabilidad a los cambios del entorno



Se observa que del total de encuestados el 92% indicaron muy conforme y conforme, quienes consideran que una actitud negativa no les permite reforzar sus atributos, un 2% indica indeciso, y un 7% indica inconforme, es decir no están de acuerdo. Se determina que la mayoría de los encuestados son conscientes que ser empático y trabajar en equipo les permite adaptarse a una organización.

Pregunta 03.- ¿Considera que sus compañeros de trabajo responden a los objetivos de la empresa, respecto a la calidad de los servicios y tiempo de atención?

Tabla 3 Compromiso con la calidad del trabajo

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	1	2%	2.2	2.2
Inconforme	3	7%	6.7	8.9
Indeciso	4	9%	8.9	17.8
Conforme	23	51%	51.1	68.9
Muy conforme	14	31%	31.1	100
Total	45	100%	100	

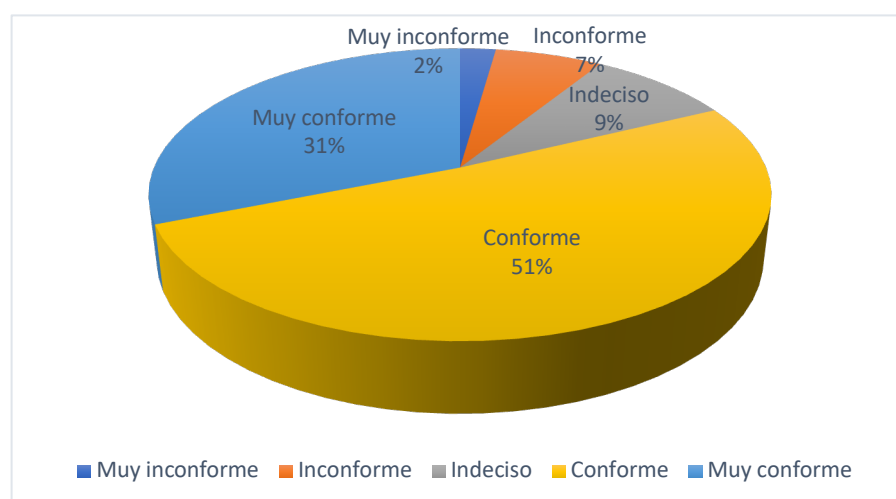


Gráfico 3 Compromiso con la calidad del trabajo

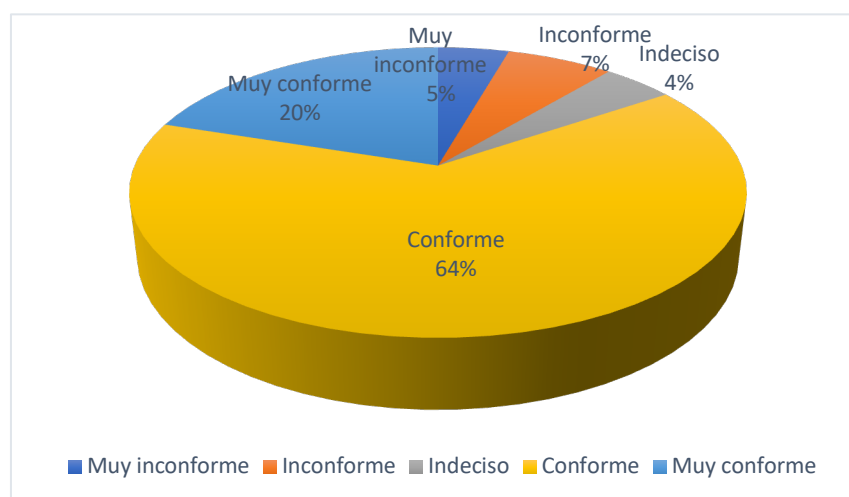
Se observa que del total de encuestados el 82% indicaron muy conforme y conforme, quienes consideran que sus compañeros responden a los objetivos de la empresa, mientras que un 9% indica indeciso y otro 9% indica inconforme y muy inconforme no consideran. Se determina que la mayoría de los encuestados consideran que sus compañeros de trabajo actúan con velocidad y con sentido de urgencia para alcanzar los objetivos de la empresa.

Pregunta 04.- ¿Cree usted que, por necesidad del cumplimiento de sus tareas laborales, puede alterar su horario de trabajo?

Tabla 4 Compromiso con la calidad del trabajo

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Muy inconforme	2	4%	4.4	4.4
Inconforme	3	7%	6.7	11.1
Indeciso	2	4%	4.4	15.6
Conforme	29	64%	64.4	80
Muy conforme	9	20%	20	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 4 Compromiso con la calidad del trabajo



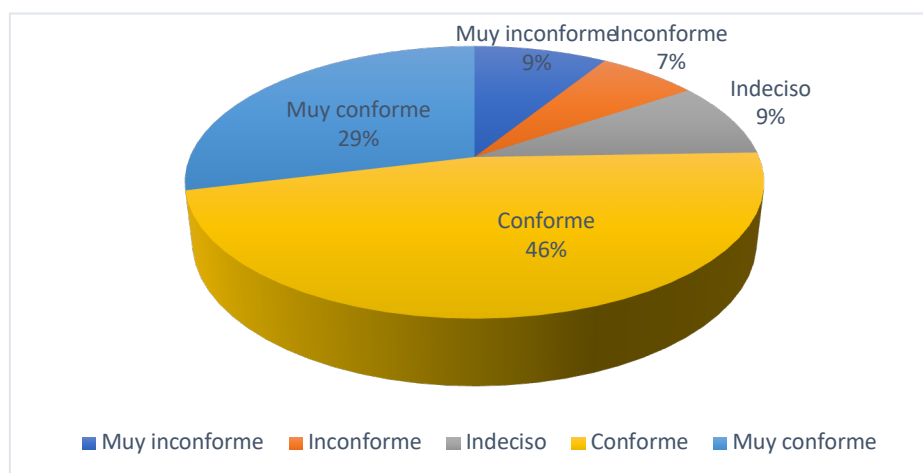
Se observa del total de encuestados que el 84% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que por necesidad del cumplimiento de sus tareas laborales pueden alterar su horario de trabajo, mientras que un 4% indica indeciso, y un 11% indica inconforme y muy inconforme, grupo de encuestados que no consideran. Se determina que la mayoría de los encuestados se comprometen alterar su jornada laboral para lograr un trabajo de calidad, de acuerdo a los objetivos de la empresa.

Pregunta 05.- ¿Considera que la actitud de su superior inmediato es de disposición, escucha y compromiso hacia su persona?

Tabla 5 Conducción de personas

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	4	9%	8.9	8.9
Inconforme	3	7%	6.7	15.6
Indeciso	4	9%	8.9	24.4
Conforme	21	47%	46.7	71.1
Muy conforme	13	29%	28.9	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 5 Conducción de personas



Se observa del total de encuestados que el 76% indicaron muy conforme y conforme, quienes consideran que la actitud de su superior inmediato es de disposición, escucha y compromiso con su persona, un 9% indica indeciso, y un 16% indica inconforme y muy informe respecto a la actitud de su superior inmediato. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados perciben las aptitudes y rasgos de personalidad de sus jefes, que les permite una comunicación efectiva.

Pregunta 06.- ¿Considera que la alta gerencia de su empresa suele estar disponibles cuando se les necesita?

Tabla 6 Conducción de personas

Frecuencia	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	5	11%	11.1	11.1
Inconforme	3	7%	6.7	17.8
Indeciso	2	4%	4.4	22.2
Conforme	22	49%	48.9	71.1
Muy conforme	13	29%	28.9	100
Total	45	100%	100	

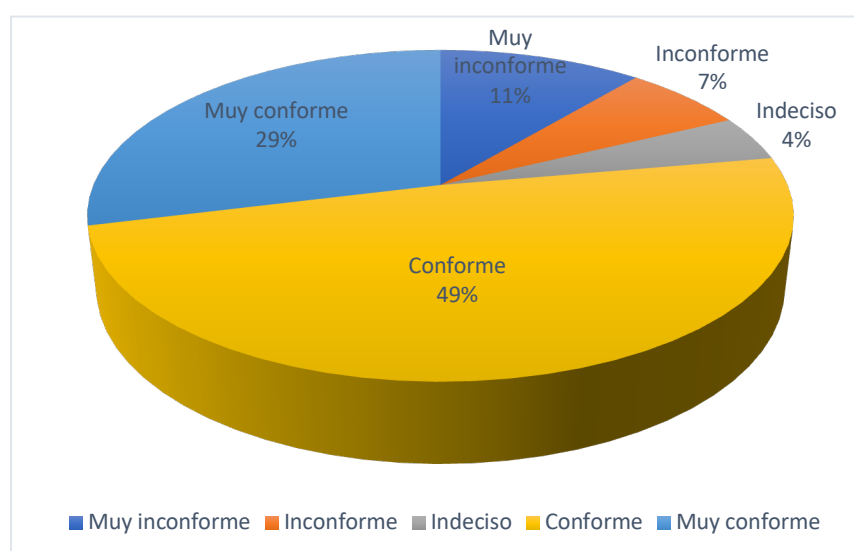


Gráfico 6 Conducción de personas

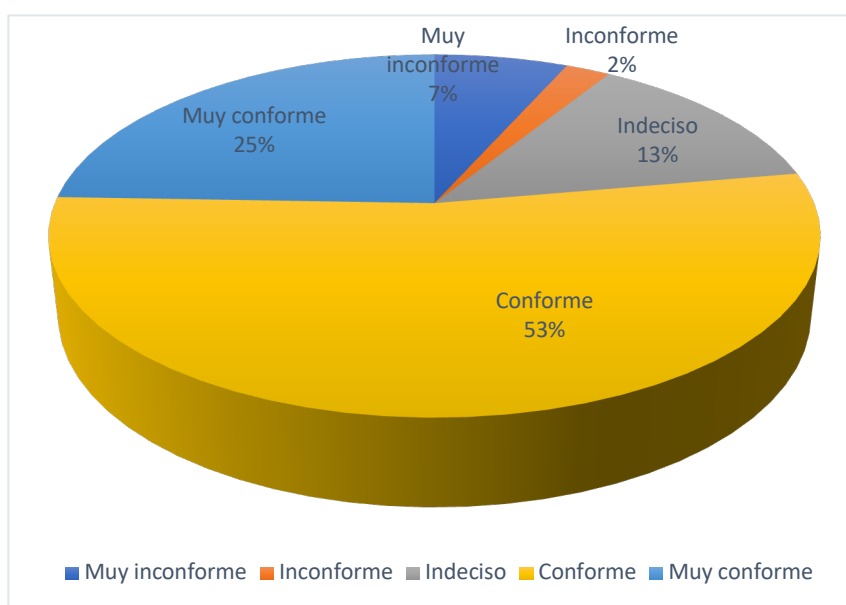
Se observa que del total de encuestados el 78% indicaron muy conforme y conforme, quienes consideran que la alta gerencia suele estar disponibles cuando se les necesita, mientras que un 4% indica indeciso, y un 18% indica inconforme y muy inconforme, no consideran. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados consideran a la alta gerencia comprometida con la organización.

Pregunta 07.- ¿Considera que existe la cooperación y el trabajo en equipo en su empresa para facilitar las labores del área?

Tabla 7 Trabajo en equipo

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	3	7%	6.7	6.7
Inconforme	1	2%	2.2	8.9
Indeciso	6	13%	13.3	22.2
Conforme	24	53%	53.3	75.6
Muy conforme	11	24%	24.4	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 7 Trabajo en equipo



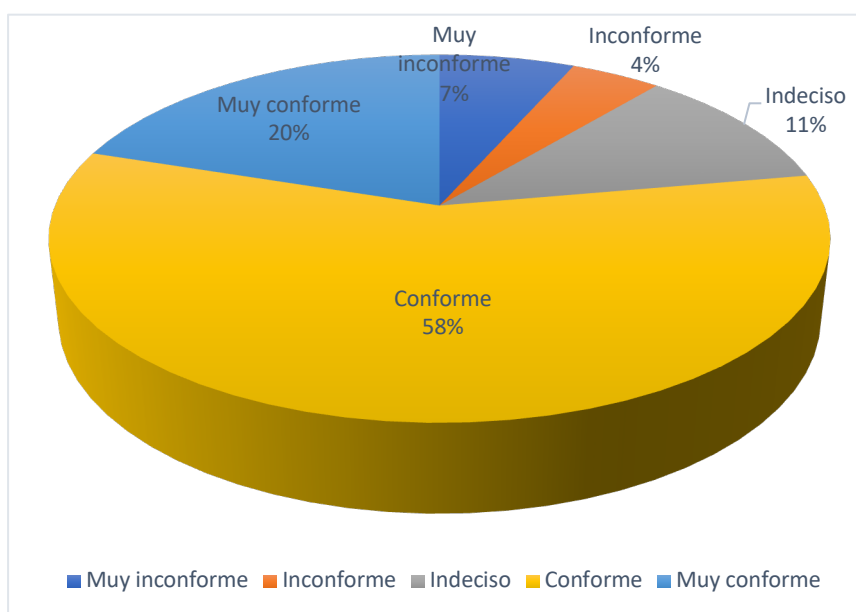
Se observa del total de encuestados que el 77% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que existe la cooperación y el trabajo en equipo en su empresa, mientras un 13% indica indeciso y un 9% indica inconforme y muy inconforme, no lo consideran. Se determina que la mayoría de los encuestados considera que existe capacidad de colaboración entre las áreas de la organización.

Pregunta 08.- ¿Considera que es fácil mantener las relaciones laborales de manera cordial con los compañeros de trabajo?

Tabla 8 Trabajo en equipo

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	3	7%	6.7	6.7
Inconforme	2	4%	4.4	11.1
Indeciso	5	11%	11.1	22.2
Conforme	26	58%	57.8	80
Muy conforme	9	20%	20	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 8 Trabajo en equipo



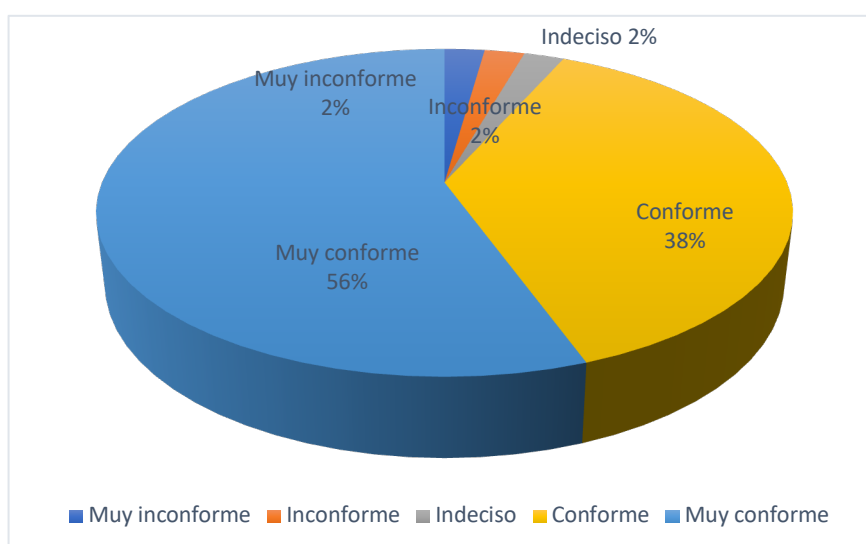
Se observa que del total de encuestados el 78% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que es fácil mantener relaciones cordiales con los compañeros de trabajo, un 11% indica indeciso, y otro 11% indica inconforme y muy inconforme, no lo consideran. Se determina que la mayoría de los encuestados manifiesta comunicación entre compañeros, fundamental para mantener la armonía y cooperatividad en el ambiente laboral.

Pregunta 09.- ¿Considera usted que cumple oportunamente con las tareas asignadas del puesto con la finalidad de lograr los objetivos de la empresa?

Tabla 9 Capacidad de trabajo

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	1	2%	2.2	2.2
Inconforme	1	2%	2.2	4.4
Indeciso	1	2%	2.2	6.7
Conforme	17	38%	37.8	44.4
Muy conforme	25	56%	55.6	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 9 Capacidad de trabajo



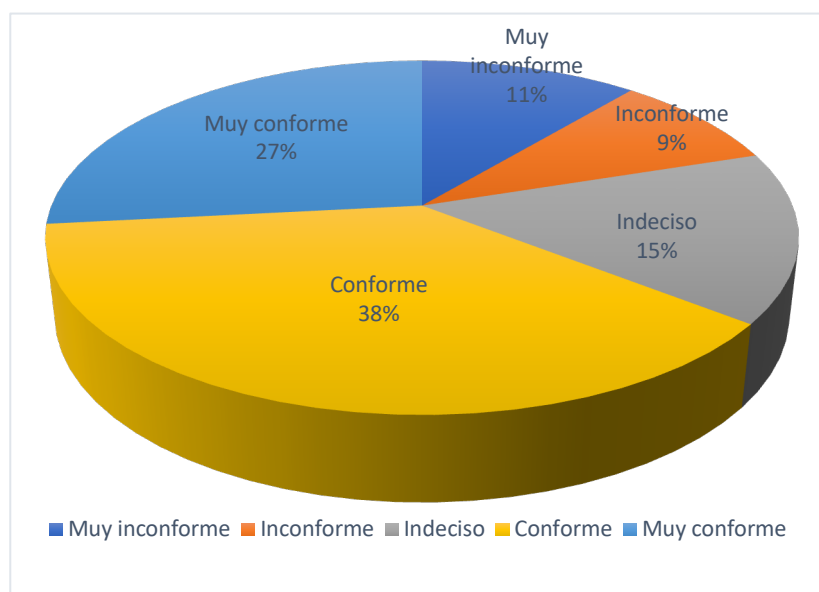
Se observa que del total de encuestados el 94% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que cumplen oportunamente con las tareas asignadas del puesto, mientras un 2% indica indeciso y otro 4% indica inconforme y muy inconforme no lo considera. Se determina que la mayoría de los encuestados se considera capaz física y mentalmente para ejecución de las tareas.

Pregunta 10.- ¿Considera usted que la meta asignada en sus tareas durante su jornada de trabajo es la justa?

Tabla 10 Capacidad de trabajo

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy inconforme	5	11%	11.1
	Inconforme	4	9%	20
	Indeciso	7	16%	35.6
	Conforme	17	38%	73.3
	Muy conforme	12	27%	100
	Total	45	100%	100

Gráfico 10 Capacidad de trabajo



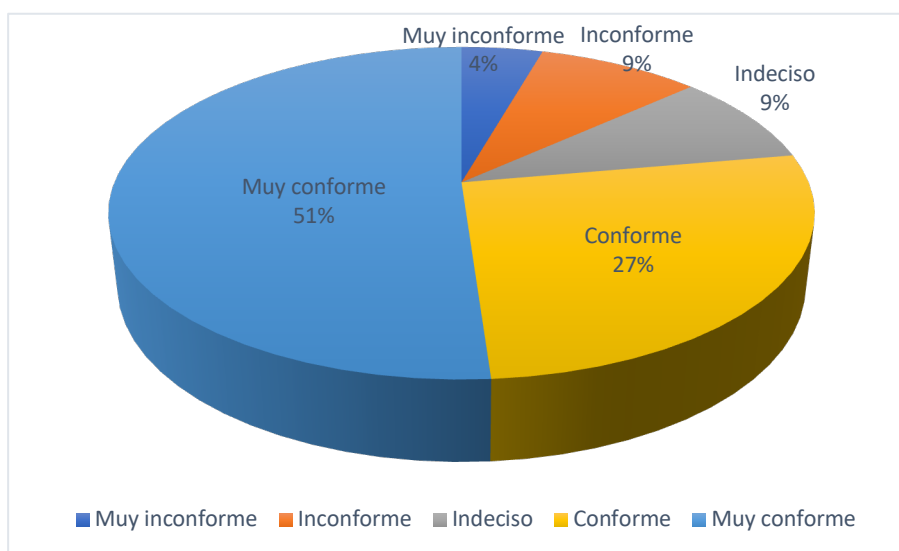
Se observa que del total de encuestados el 65% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que la meta asignada en sus tareas durante su jornada de trabajo es la justa, un 16% indica indeciso y un 20% indica inconforme y muy inconforme, no están de acuerdo. Se determina que la mayoría de los encuestados considera razonable las tareas asignadas, las cuales ejecutan de acuerdo a su capacidad.

Pregunta 11.- ¿Considera que la empresa cumple oportunamente con el pago de los beneficios sociales?

Tabla 11 Riesgo social

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	2	4%	4.4	4.4
Inconforme	4	9%	8.9	13.3
Indeciso	4	9%	8.9	22.2
Conforme	12	27%	26.7	48.9
Muy conforme	23	51%	51.1	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 11 Riesgo social



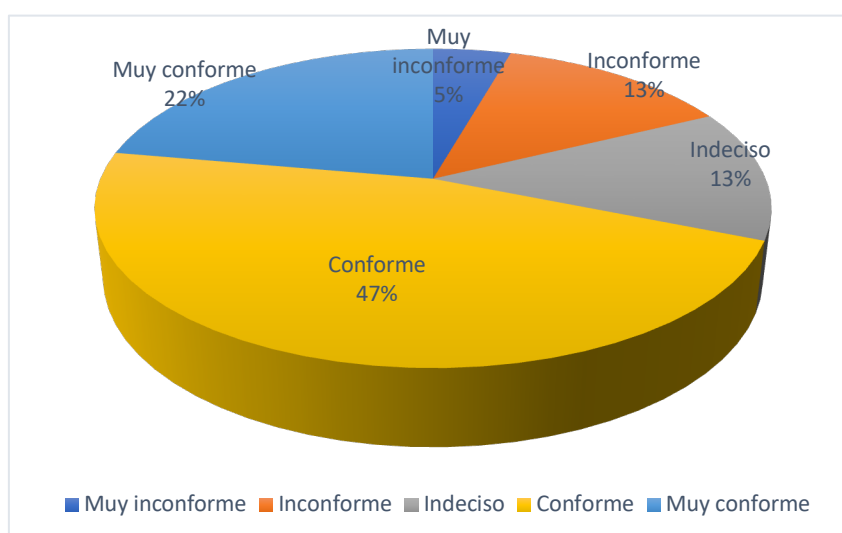
Se observa que del total de encuestados el 78% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que la empresa cumple oportunamente con el pago de los beneficios sociales, mientras un 9% indica indeciso y un 13% indica inconforme y muy inconforme no lo considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados considera provechoso disponer de las gratificaciones, seguro vida ley, etc.

Pregunta 12.-

¿Considera que existe equilibrio de su tiempo, en su vida laboral y su vida personal?

Tabla 12 Riesgo social

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	2	4%	4.4	4.4
Inconforme	6	13%	13.3	17.8
Indeciso	6	13%	13.3	31.1
Conforme	21	47%	46.7	77.8
Muy conforme	10	22%	22.2	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 12 Riesgo social

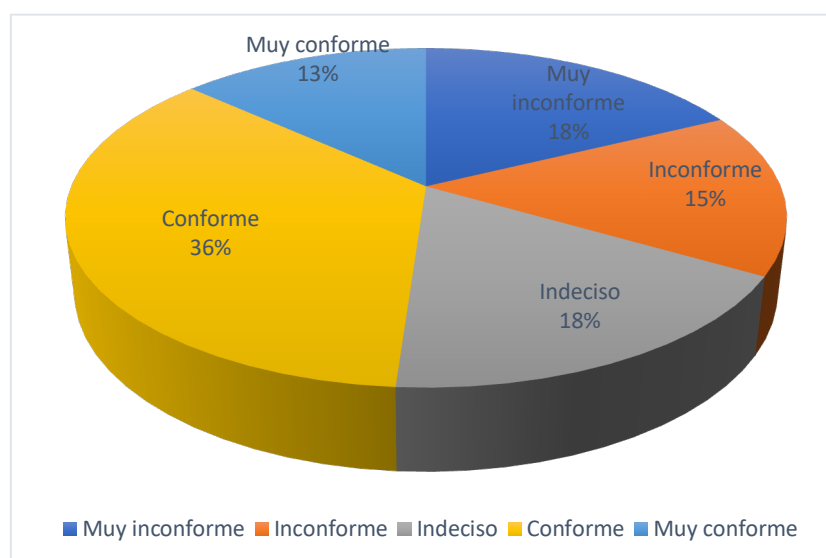
Se observa que del total de encuestados el 69% indica muy conforme y conforme, quienes consideran equilibrado su tiempo en su vida laboral y su vida personal, mientras que un 13% indica indeciso, un 17% indica inconforme y muy inconforme no considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados disponen de efectos positivos en su salud física, mental y profesional, al tener equilibrio de su tiempo.

Pregunta 13.- ¿Considera que su empresa incentiva a los trabajadores con capacitaciones y reconocimientos?

Tabla 13 Riesgo económico

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	8	18%	17.8	17.8
Inconforme	7	16%	15.6	33.3
Indeciso	8	18%	17.8	51.1
Conforme	16	36%	35.6	86.7
Muy conforme	6	13%	13.3	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 13 Riesgo económico



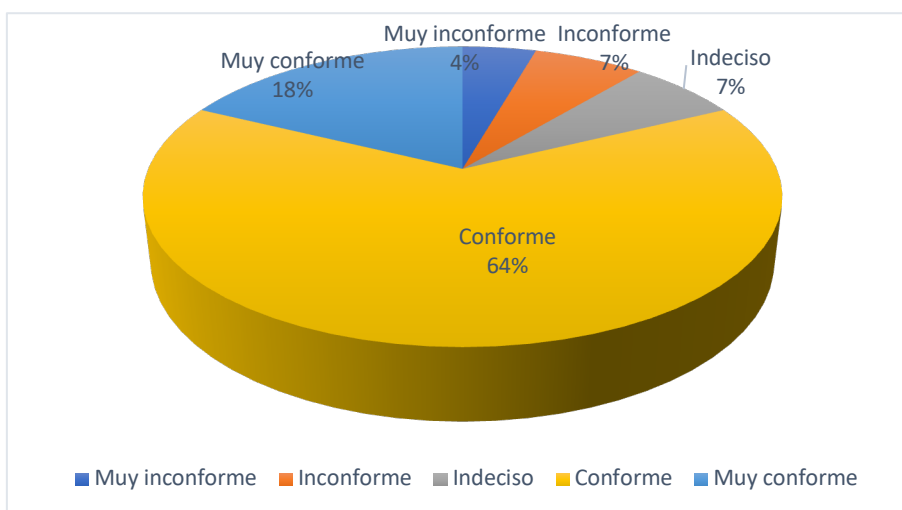
Se observa que del total de encuestados el 49% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que la empresa incentiva a los trabajadores con capacitaciones y reconocimientos, mientras un 18% indica indeciso, y un 33% indica inconforme y muy inconforme, no considera. Se puede determinar que menos de la mitad de todos los encuestados han participado de incentivos de la empresa.

Pregunta 14.- ¿Considera usted que el trabajo decente está relacionado con las oportunidades de mejoras de condiciones profesionales en su área de trabajo?

Tabla 14 Gobierno

Frecuencia	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	2	4%	4.4	4.4
Inconforme	3	7%	6.7	11.1
Indeciso	3	7%	6.7	17.8
Conforme	29	64%	64.4	82.2
Muy conforme	8	18%	17.8	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 14 Gobierno



Se observa que del total de encuestados el 82% indica muy conforme y conforme, que el trabajo decente está relacionado con las oportunidades de mejoras de condiciones profesionales en su área de trabajo, un 7% indica indeciso, y un 11% indica inconforme y muy inconforme no lo considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados considera que, mejorando sus habilidades y su desempeño laboral, les permitirá incrementar sus resultados en la organización.

Pregunta 15.- ¿Considera usted que el trabajo decente está relacionado con los beneficios que otorgan los derechos laborales en su empresa?

Tabla 15 Gobierno

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	1	2%	2.2	2.2
Inconforme	2	4%	4.4	6.7
Indeciso	5	11%	11.1	17.8
Conforme	27	60%	60	77.8
Muy conforme	10	22%	22.2	100
Total	45	100%	100	

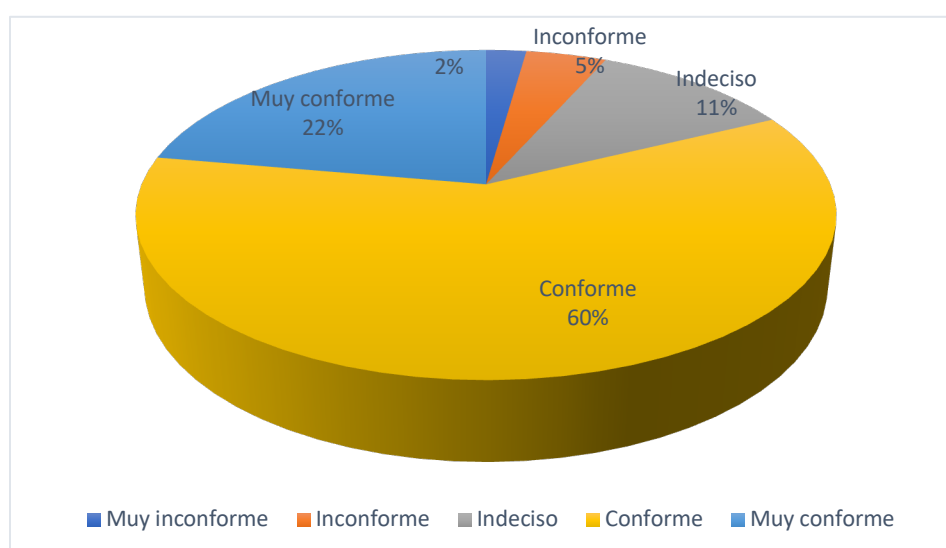


Gráfico 15 Gobierno

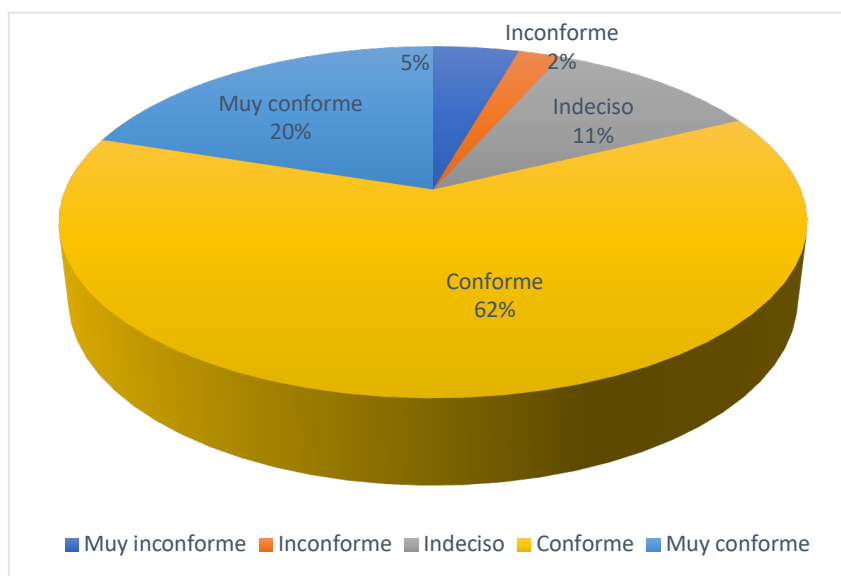
Se observa que del total de encuestados el 82% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que el trabajo decente está relacionado con los beneficios que otorgan los derechos laborales en su empresa, un 11% indica indeciso, y un 6% indica inconforme y muy inconforme no considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados considera que mejorando su desempeño laboral les permitirá acceder a mayores beneficios como salario promedio, utilidades, etc.

Pregunta 16.- ¿Considera usted que el trabajo decente tiene relación con las políticas laborales de su empresa?

Tabla 16 Empleador

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Muy inconforme	2	4%	4.4	4.4
Inconforme	1	2%	2.2	6.7
Indeciso	5	11%	11.1	17.8
Conforme	28	62%	62.2	80
Muy conforme	9	20%	20	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 16 Empleador



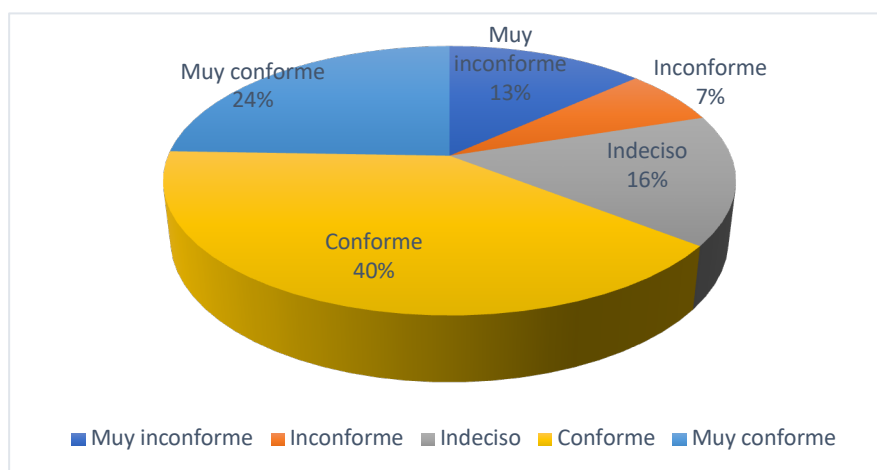
Se observa que del total de encuestados el 82% indica muy conforme y conforme, que el trabajo decente tiene relación con las políticas de su empresa, un 11% indica indeciso, y un 6% indica inconforme y muy inconforme no considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados considera que incrementando el estándar del desempeño laboral puede beneficiarse con reconocimientos y capacitaciones que otorga la empresa.

Pregunta 17.- ¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de igualdad y libertad?

Tabla 17 Empleador

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Muy inconforme	6	13%	13.3	13.3
Inconforme	3	7%	6.7	20
Indeciso	7	16%	15.6	35.6
Conforme	18	40%	40	75.6
Muy conforme	11	24%	24.4	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 17 Empleador



Se observa que del total de encuestados un 64% indica muy conforme y conforme, quienes consideran que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de igualdad y libertad, un 16% indica indeciso y un 20% indica inconforme y muy inconforme no lo consideran. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados manifiestan que la empresa considera un trato igual y con los mismos derechos a todos los trabajadores, no existe discriminación con nadie, por la religión, por el color de la piel o el sexo.

Pregunta 18.- ¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de seguridad, dignidad y respeto a las personas?

Tabla 18 Empleador

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	% válido	% acumulado
Muy				
inconforme	2	4%	4.4	4.4
Inconforme	3	7%	6.7	11.1
Indeciso	5	11%	11.1	22.2
Conforme	22	49%	48.9	71.1
Muy conforme	13	29%	28.9	100
Total	45	100%	100	

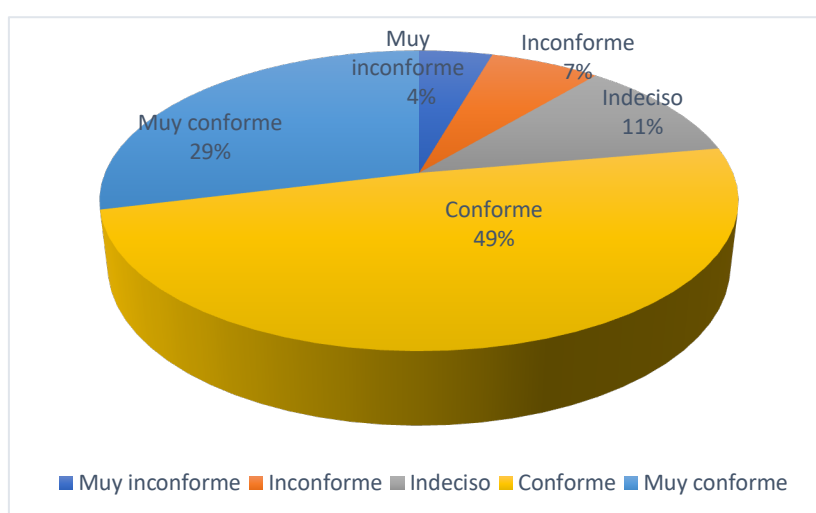


Gráfico 18 Empleador

Se observa que del total de encuestados un 78% indica conforme y muy conforme, quienes consideran que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de seguridad, dignidad y respeto a las personas, un 11% indica indeciso y un 11% indica inconforme y muy inconforme no lo considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados considera que la empresa ofrece condiciones de seguridad humana, por el respeto a la dignidad de cada trabajador.

Pregunta 19.- ¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa se enfoca en el tripartismo (gobierno, empleador, trabajador), en pro de los beneficios de los colaboradores de su empresa?

Tabla 19 Trabajador

Frecuencias	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	4	9%	8.9	8.9
Inconforme	2	4%	4.4	13.3
Indeciso	6	13%	13.3	26.7
Conforme	23	51%	51.1	77.8
Muy conforme	10	22%	22.2	100
Total	45	100%	100	

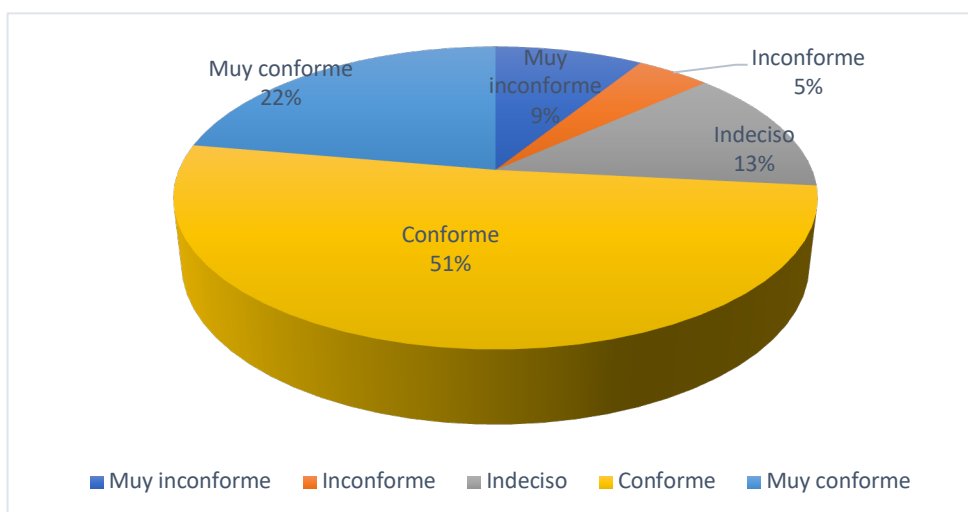


Gráfico 19 Trabajador

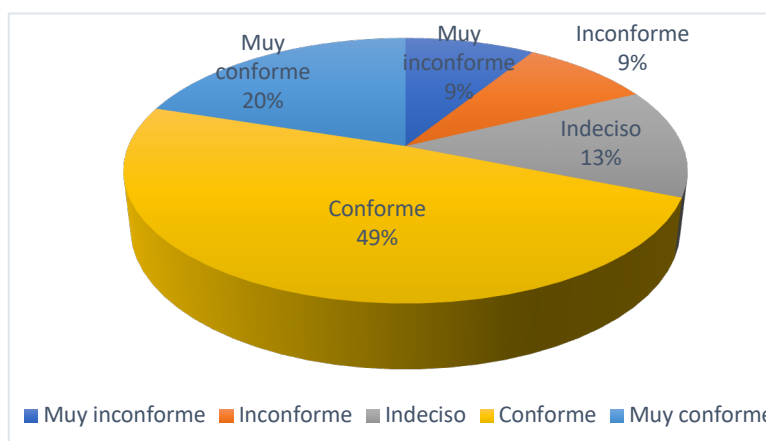
Se observa que del total de encuestados un 73% indica conforme y muy conforme, quienes consideran que el trabajo decente en su empresa se enfoca en el tripartismo en pro de los beneficios de los colaboradores de su empresa, un 13% indica indeciso y otro 13% indica inconforme y muy inconforme no considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados manifiesta que la empresa está centrada en los salarios, seguro médico, vacaciones, etc. que corresponde a los trabajadores.

Pregunta 20.- ¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa hace hincapié en el tripartismo (gobierno, empleador, trabajador), en pro de los intereses de los colaboradores de su empresa?

Tabla 20 Trabajador

-	Respuestas	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy inconforme	4	9%	8.9	8.9
Inconforme	4	9%	8.9	17.8
Indeciso	6	13%	13.3	31.1
Conforme	22	49%	48.9	80
Muy conforme	9	20%	20	100
Total	45	100%	100	

Gráfico 20 Trabajador:



Se observa que del total de encuestados un 69% indica conforme y muy conforme, quienes consideran que el trabajo decente en su empresa hace hincapié en el tripartismo, en pro de los intereses de los colaboradores de su empresa, un 13% indica indeciso y un 18% indica inconforme y muy inconforme no lo considera. Se puede determinar que la mayoría de los encuestados manifiesta que la empresa brinda importancia a los intereses de los trabajadores como el desarrollo de habilidades y cualidades que les permita acceder a mejores oportunidades laborales.

2. Análisis de Resultados

2.1. Contraste de Hipótesis General

H₁. La empleabilidad contribuye con el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

H₀. La empleabilidad no contribuye con el trabajo decente en un laboratorio médico - Lima-Perú, 2021.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 12

Punto crítico: $\chi^2_{(12,0.95)} = 21,0261$

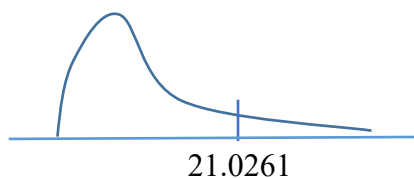


Tabla 21 Tabla cruzada Empleabilidad*Trabajo Decente

		Trabajo Decente					Total
		Muy inconforme	Inconforme	Indeciso	Conforme	Muy Conforme	
Empleabilidad	Inconforme	1	0	0	0	0	1
	Indeciso	0	3	1	1	0	5
	Conforme	0	0	8	18	1	27
	Muy conforme	0	0	0	5	7	12
Total		1	3	9	24	8	45

Tabla 22 Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo general

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	89,810 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	44,186	12	,000
Asociación lineal por lineal	26,809	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 17 casillas (85,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 89,810^a$$

$\chi_o^2 = 89,810^a$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 89,810^a) = 0.000$$

Decisión: como 89,810 pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que la empleabilidad contribuye con el trabajo decente en un laboratorio médico - Lima-Perú, 2021. Definitivamente el trabajo decente toma en cuenta la empleabilidad de las personas, quienes con responsabilidad, esfuerzo, actitud, compromiso y disposición son capaces de reforzar y mejorar sus talentos, habilidades y capacidades, aprovechando las oportunidades de educación y de formación, con miras de encontrar y contar con oportunidades de un trabajo digno, honesto y justo. Para que el empleo de una persona sea ejecutado por voluntad propia, con la seguridad e igualdad, con reconocimiento de sus derechos básicos y una mejor comprensión en sus intereses.

En base a los mencionado, la mayoría de los trabajadores del laboratorio, son conscientes que mejorando su empleabilidad podrán estar en condiciones de mantener o conseguir una posición en el mercado laboral.

2.2. Contraste de Hipótesis Específica 1

H₁: La empleabilidad contribuye con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021

H₀: La empleabilidad no contribuye con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 9

Punto crítico: $\chi^2_{(9,0.95)} = 16,9190$

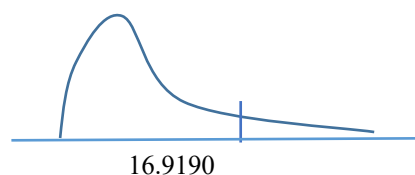


Tabla 23 Tabla cruzada Empleabilidad*Trabajo Productivo

		Trabajo Productivo				Total
		Muy inconforme	Indeciso	Conforme	Muy conforme	
Empleabilidad	Inconforme	1	0	0	0	1
	Indeciso	0	3	2	0	5
	Conforme	0	5	15	7	27
	Muy conforme	0	0	1	11	12
	Total	1	8	18	18	45

Tabla 24 Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo específico 1

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68,120 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	34,211	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,450	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 68,120^a$$

$\chi_o^2 = 68,120^a$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 68,120^a) = 0.000$$

Decisión: como 68,120^a pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que la empleabilidad contribuye con el trabajo productivo en un laboratorio médico - Lima-Perú, 2021. El trabajo productivo considera la empleabilidad de las personas, porque a través de sus habilidades, actitudes, conocimientos y valores combinados permiten lograr un resultado de calidad en una circunstancia laboral específica, es decir un trabajo productivo, acorde a las exigencias del mercado laboral actual.

Con respecto al personal del laboratorio consideran en su mayoría que es necesario dedicarse con actitud y compromiso a la actualización constante de competencias

laborales, lo que les permitirá ser más productivos en su puesto de trabajo. Con la finalidad de mejorar su desempeño y acceder a reconocimientos, ascensos o incentivos económicos que brinda la empresa.

2.3. Contraste de Hipótesis Específica 2

H₁: La empleabilidad contribuye con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

H₀: La empleabilidad no contribuye con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 12

Punto crítico: $\chi^2_{(12,0.95)} = 21,0261$

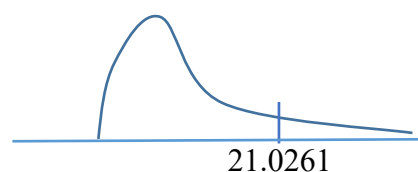


Tabla 25 Tabla cruzada Empleabilidad*Protección Social

		Protección Social					Total
		Muy inconforme	Inconforme	Indeciso	Conforme	Muy Conforme	
Empleabilidad	Inconforme	0	1	0	0	0	1
	Indeciso	2	1	2	0	0	5
	Conforme	0	3	5	18	1	27
	Muy conforme	0	0	1	6	5	12
Total		2	5	8	24	6	45

Tabla 26 Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo específico 2

	Valor	G1	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	41,005 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	32,587	12	,001
Asociación lineal por lineal	19,216	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 41,005^a$$

$\chi_o^2 = 41,005^a$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 41,005^a) = 0.000$$

Decisión: como 41,005 pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que la empleabilidad contribuye con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021. La protección social considera la empleabilidad de los trabajadores como la base para garantizar el bienestar, la dignidad y los derechos de las personas, a través de un trabajo digno, que brinde sistemas funcionales de salud, pensiones, riesgos laborales y de subsidio familiar, de esta forma promueve los derechos económicos, sociales y culturales en el mercado laboral, la alimentación, la salud, las pensiones y el cuidado. Los trabajadores del laboratorio consideran que sus beneficios sociales como: compensación por tiempo de servicios, descanso vacacional anual, asignación laboral y seguro de vida ley, están a cargo de la empresa, como cumplimiento de protección social, de acuerdo a ley.

2.4. Contraste de Hipótesis Específica 3

H₁: La empleabilidad contribuye con la presencia del tripartismo en un laboratorio médico - Lima-Perú, 2021

H₀: La empleabilidad no contribuye con la presencia del tripartismo en un laboratorio médico - Lima-Perú, 2021.

Prueba estadística: prueba Chi – Cuadrado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Grados de libertad: 12

Punto crítico: $\chi^2_{(12,0.95)} = 21,0261$

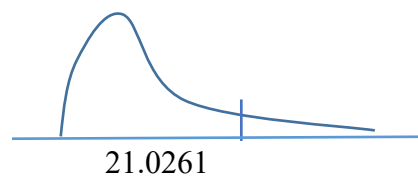


Tabla 27 Tabla cruzada Empleabilidad*Presencia del tripartismo

		Presencia del tripartismo					Total
		Muy inconforme	Inconforme	Indeciso	Conforme	Muy Conforme	
Empleabilidad	Inconforme	1	0	0	0	0	1
	Indeciso	1	2	1	1	0	5
	Conforme	0	1	4	21	1	27
	Muy conforme	0	0	0	5	7	12
Total		2	3	5	27	8	45

Tabla 28 Pruebas de chi-cuadrado para el objetivo específico 3

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,894 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	37,257	12	,000
Asociación lineal por lineal	25,283	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Función pivotal:

$$\chi_o^2 = \sum_{j=1}^s \sum_{i=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 55,894^a$$

$\chi_o^2 = 55,894^a$ pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula

$$P(\chi^2 > 55,894^a) = 0.000$$

Decisión: como 55,894 pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula.

Conclusión: concluimos diciendo que la empleabilidad contribuye con la presencia del tripartismo en un laboratorio médico-Lima-Perú, 2021.

La presencia del tripartismo considera la empleabilidad de las personas un fundamento para lograr acuerdo tripartito entre representantes del gobierno, de empleadores y trabajadores con la finalidad de negociar una solución beneficiosa para todos. En el Perú es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, los que promueven y fortalecen el diálogo social como uno de los instrumentos eficaces para lograr la concertación laboral tripartita, que fomente la productividad y promueva el empleo decente, estableciendo una sólida base para el desarrollo sostenible del país. De esta forma brinda cursos gratuitos con certificación, cuyos contenidos están de acuerdo a las exigencias competitivas del mercado laboral actual. Así mismo ofrece ferias laborales para puestos de trabajo en las empresas

nacionales, inclusive para empresas internacionales, como la Feria Trabaja en Quebec-Canadá, realizada en setiembre 2022; poniendo en conocimiento el derecho a la inmigración laboral formal, informada y segura. Por otro lado, los trabajadores del laboratorio consideran que a través del tripartismo la empresa cumple con los derechos laborales y beneficios sociales, de acuerdo a ley, y aprovechan las oportunidades de capacitación para continuar reforzando sus competencias laborales.

3. Discusión de Resultados

3.1. Acorde con el objetivo general

Determinar el grado de relación entre la empleabilidad y el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

Para dicho objetivo se tomará como referencia la siguiente información. Se observó la prueba de hipótesis general que el valor de chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 89,810, es posible afirmar que hay suficientes razones para rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se determina que la empleabilidad contribuye con el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021. De manera absoluta el trabajo decente considera la empleabilidad de las personas, quienes con su entrega, esfuerzo, y suficiencia se atreven a robustecer y superar sus talentos, habilidades y competencias, aprovechando las oportunidades de enseñanza y aprendizaje, con el objetivo de encontrar un trabajo integro, honrado y equitativo; que garantice una serie de condiciones relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales elementales; el acceso a ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado; y a trabajar sin ningún tipo de discriminación. Bajo este contexto, se ratifica la contribución de la empleabilidad en el trabajo decente.

De acuerdo a los resultados de la encuesta el 89% de los co participantes manifiestan la pre disposición para responder con flexibilidad a los cambios que se presentan en el entorno, en otras palabras, una actitud que les permite enriquecer las competencias de su empleabilidad, lo cual será la base para disponer de mejores condiciones laborales, en consecuencia, un trabajo decente; mientras que un 4% no están muy seguros.

Con relación a los indicadores de la dimensión presencia del tripartismo un 82% de los encuestados considera que aumentando el patrón del desempeño laboral puede beneficiarse con reconocimientos y capacitaciones que otorga la empresa, en otras palabras, acciones o comportamiento relevantes para el logro de los objetivos de la organización, que aporta a la empleabilidad de los trabajadores, mientras que un 6% no lo considera.

Por otra parte, existen elementos que intervienen en la empleabilidad del personal de una empresa, como es el caso de un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021; de acuerdo con el estudio de Gonzáles (2020), en su tesis *Propuesta metodológica para la medición de la empleabilidad en los países de la Alianza del Pacífico en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá-Colombia*. Tiene como finalidad cooperar con la mejora de los índices de empleo de los egresados de la IES (Instituciones de Educación Superior) de los países de la Alianza del Pacífico (Colombia, Perú, México y Chile) identificando un concepto abstracto, amplio y multidimensional de la empleabilidad, implicando diversos actores como el estado, las universidades, las entidades gubernamentales, entre otros. El concepto de empleabilidad compuesto por el proceso de aprendizaje, características y capacidades que les permita a los egresados estar preparados y calificados para ejercer cargos y solucionar problemas, con valor añadido a la empresa y a la sociedad.

Para el indicador empleador el 64% de los encuestados manifiestan que la empresa considera un trato igual y con los mismos derechos a todos los trabajadores, no existe

discriminación con ningún colaborador, por la religión, por el color de la piel o el sexo; como resultado permite que los y las trabajadoras puedan utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, en otras palabras, mostrar su empleabilidad, mientras que un 20% no están de acuerdo.

3.2. Acorde con el objetivo específico uno

Explicar el grado de relación entre la empleabilidad y el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

Para dicho objetivo se tomará como referencia la siguiente información. Se observó la prueba de hipótesis específica 1 que el valor de chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 68,120, es posible afirmar que hay suficientes razones para rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se determina que la empleabilidad contribuye con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021. De acuerdo con la OIT (2004): se da a entender como empleabilidad a las competencias y habilidades trasmisibles que mejoran las capacidades de la población para no perder oportunidades educativas y mantener un trabajo decente, avanzar y surgir en una organización, e ir a la par con los avances tecnológicos. Bajo este contexto, se ratifica la contribución de la empleabilidad en el trabajo productivo.

Con relación a los indicadores de la dimensión trabajo productivo un 94% de los participantes se manifiestan a favor de su capacidad de trabajo, es decir se consideran capaz física y mentalmente para la ejecución de las tareas; sin embargo, un 65% de los encuestados consideran que la meta de las tareas asignadas durante su jornada de trabajo es la justa, mientras que un 16% de los encuestados no están muy seguros.

De acuerdo con los resultados de la encuesta el 82% de los participantes afirman que sus compañeros responden a los objetivos de la empresa con velocidad y sentido de

urgencia, manifestando así, sus competencias laborales; mientras que un 9% no están muy seguros de esta afirmación. Asimismo, el 77% de los encuestados afirman que la cooperación y trabajo en equipo en la empresa, facilitará las labores del área, mientras un 13% de los encuestados no están muy seguros de esta afirmación.

Por otro lado, existen factores que intervienen en la empleabilidad del personal de una empresa, como es el caso de un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021; de acuerdo con la investigación de Carranza (2018), en su tesis de licenciatura *Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco período 2015 - 2016* siendo el resultado más imprescindible es que el 100% de egresados comprenden la opinión de que el grado de empleabilidad está influenciado por factores académicos-profesionales, personales, laborales, sociales y el mercado laboral.

Para el indicador adaptabilidad a los cambios del entorno el 92% de los coparticipes afirman que una actitud negativa no les permite reforzar sus atributos, es decir son conscientes que ser empático y trabajar en equipo les permite adaptarse a una organización. Y para el indicador conducción de personas el 76% afirman que la actitud de su superior inmediato es de disposición, escucha y compromiso con su persona, permitiéndoles una comunicación efectiva.

3.3. Acorde con el objetivo específico dos

Especificar el grado de relación entre la empleabilidad y la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

Para dicho objetivo se tomará como referencia la siguiente información. Se observó la prueba de hipótesis específica 2 que el valor del chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 41,005 es posible afirmar que hay suficientes razones para rechazar la hipótesis

nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por consiguiente, se determina que la empleabilidad contribuye con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021. Según FAO (Food and Agriculture Organization), la protección social son participaciones donde tienen la finalidad de disminuir la vulnerabilidad y el riesgo de la sociedad (pobreza) y de la economía. Según el Banco Mundial, esta apoya a la población más vulnerable mediante el conseguimiento de trabajos, salud o incluso para abastecer educativamente a sus hijos. Cabe resaltar que las personas ancianas también son protegidas.

Con relación a los indicadores de la dimensión protección social un 78% de los coparticipes afirman que la empresa cumple oportunamente con el pago de los beneficios sociales, es decir que les parece provechoso disponer de las gratificaciones, cts. seguro vida ley, etc.; sin embargo, un 9% se encuentran indecisos con respecto al pago oportuno por parte de la compañía, mientras que un 69% consideran que tienen equilibrio de su tiempo en su vida laboral y su vida personal. Muy por el contrario, un 13% manifestaron que no están muy seguros de disponer de efectos positivos en su salud física, mental y profesional.

De acuerdo a los resultados de la encuesta el 49% de los encuestados afirman que la empresa incentiva a los trabajadores con capacitaciones y reconocimientos. Muy por el contrario, un 18% de los que participaron de la encuesta no están muy seguros de esta afirmación, porque todavía no han participado de entrenamientos; mientras un 33% de los encuestados definitivamente no están de acuerdo.

Por otro lado, existen condiciones laborales que intervienen en la empleabilidad del personal de una empresa, como es el caso de un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021; de acuerdo con la investigación de Catay & Mendoza (2019) con la presentación de su investigación *Condiciones laborales de la población ocupada y empleo decente en Ancash*

- *Perú, 2018* en la Universidad Nacional de Ancash - Santiago Antúnez de Mayolo. Se determina que un 25.6% de los encuestados no reciben ingresos por su labor, otro 21.3% reciben como productores agropecuarios y un tercer grupo que reciben ingresos por negocio o servicio, llegando a un 20.2% de trabajadores. Respecto al índice de trabajo decente, éste se encuentra en un nivel alto la cifra calculada es 85.1% de los encuestados.

Para el indicador compromiso con la calidad del trabajo el 84% de los copartícipes afirman que pueden alterar su jornada laboral, con la finalidad de lograr un trabajo de calidad, acorde a los objetivos de la empresa. Muy por el contrario, el 11% de los colaboradores definitivamente no están dispuestos actuar con velocidad y sentido de urgencia para alcanzar los objetivos organizacionales.

3.4. Acorde con el objetivo específico tres

Identificar el grado de relación entre la empleabilidad y la presencia del tripartismo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

Para dicho objetivo se tomará como referencia la siguiente información. Se observo la prueba de hipótesis específica 3 que el valor de chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 55,894 pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula. Por consiguiente, corroborar que la empleabilidad contribuye con la presencia del tripartismo en un laboratorio médico-Lima-Perú, 2021. Según OIT, la presencia del tripartismo es la comunicación que existe entre representantes del gobierno, de empleadores y trabajadores con el fin de hallar soluciones de su interés. Asimismo, la Organización Internacional de Empleadores señala que el tripartismo tiene como objetivo negociar para llegar a una solución beneficiosa para todos.

Con relación a los indicadores de la dimensión empleador un 82% de los copartícipes se manifiestan a favor de que el trabajo decente está relacionado con las oportunidades de

mejoras de condiciones profesionales en su área de trabajo. Muy por el contrario, un 7% de los que participaron de la encuesta no están muy seguros que mejorando sus habilidades y su desempeño laboral, les permitirá incrementar sus resultados en la organización. De igual manera el 82% de los encuestados se manifiestan a favor de que el trabajo decente está relacionado con los beneficios que otorgan los derechos laborales en su empresa; mientras un 11% de los colaboradores manifestaron que no están muy seguros de que mejorando su desempeño laboral podrán acceder a mayores beneficios como salario promedio, utilidades, etc.

De acuerdo a los resultados de la encuesta el 78% de los encuestados afirman que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de seguridad, dignidad y respeto a las personas, mientras un 11% de los colaboradores manifestaron que no se encuentran muy seguros de que la empresa ofrece condiciones de seguridad humana, por el respecto a la dignidad de cada trabajador.

Por otro lado, existen diferentes circunstancias que participan en la empleabilidad del personal de una empresa, como es el caso de un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021; de acuerdo con la investigación de Andrade & Sanhueza (2019) *Trabajo decente en Chile: Una Radiografía Regional* en la Universidad del Bio Bio. Plantea como finalidad la evaluación de la posición actual en relación a los aspectos de inestabilidad del mercado laboral y su calidad. La investigación concluye con la exposición de alternativas de solución y opciones de imperativos para políticas que pueden llegar a subsanar condiciones laborales. Además, se obtiene que de ocho de las 15 regiones están sobre la media nacional y las otras siete restantes están bajo el promedio, creando un escenario muy alentador para el desarrollo de la región y las oportunidades para los habitantes de esa zona del país. En cuanto a las peores evaluadas el panorama es completamente opuesto, sus resultados las

sitúan en los últimos lugares y como conclusión presenta una región con baja calidad en el empleo.

Por otro lado, para el indicador trabajador el 73% de los encuestados afirman que el trabajo decente en su empresa se enfoca en el tripartismo en pro de los beneficios de los colaboradores de su empresa. Muy por el contrario, el 13% de los colaboradores no están muy seguros de que la empresa se centra en los salarios, seguro médico, vacaciones, etc. aprovechamiento que corresponde a los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la variable independiente empleabilidad y la variable dependiente trabajo decente, que por las estadísticas plasmadas se observó en la prueba de hipótesis general, que el valor de chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 89,810, de modo que es posible afirmar que hay suficientes razones para aceptar la hipótesis alternativa. Concluyendo que las competencias laborales de las personas forman la empleabilidad, como base del trabajo decente, es decir el conjunto de capacidades y talentos que hacen que un individuo esté en condiciones de conseguir y mantener un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con el cumplimiento de los derechos laborales y acceso a un salario justo. De igual manera el 89% de los encuestados manifiestan el interés para responder a los cambios del entorno, es decir una actitud para fortalecer las competencias de su empleabilidad. Asimismo, el 82% de los encuestados considera que aumentando el estándar del desempeño laboral pueden beneficiarse con reconocimientos y capacitaciones que brinda la organización. Finalmente, el 64% de los encuestados manifiestan que la empresa considera un trato igual y con los mismos derechos a todos los trabajadores, lo cual permite que los y las trabajadoras demuestren sus habilidades y conocimientos, es decir sus competencias laborales. Por consiguiente, se determina que la empleabilidad contribuye con el trabajo decente en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021. Por lo tanto, se cumple con la hipótesis general del estudio.

Respecto a la hipótesis específica uno, se ha observado que el valor de chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 68,120, es posible afirmar que hay suficientes razones para rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Definitivamente las competencias y habilidades que mejoran las capacidades de las personas para no perder oportunidades educativas, conforman la empleabilidad y el trabajo productivo, lo que permite mantener un trabajo decente para avanzar y surgir en una organización. De igual manera el 94% de los encuestados consideran que cumplen oportunamente con las tareas asignadas, en otras palabras, se consideran productivos y competentes. Asimismo, el 77% de los encuestados afirman que existe en la empresa la colaboración y trabajo en equipo, valor importante que, con el esfuerzo coordinado de todos, multiplica la productividad, se complementan entre sí y contribuyen al desarrollo de todos. Finalmente, el 76% de los coparticipes afirman que la actitud de su superior inmediato es de disposición, escucha y compromiso con su persona, generando una comunicación asertiva y efectiva dentro de toda la organización, importante para el trabajo productivo. Por consiguiente, se determina que la empleabilidad contribuye con el trabajo productivo en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

Para la hipótesis específica dos, se observó que el valor del chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 41,005 es posible afirmar que hay suficientes razones para rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. De manera concluyente los sistemas de protección social ayudan a las personas y las familias a hacer frente a las crisis, encontrar empleo, mejorar la productividad y desarrollar su capital humano, con la finalidad de disminuir la vulnerabilidad y el riesgo de la sociedad (pobreza) y de la economía. De igual manera el 78% de los encuestados afirman que la empresa cumple de un modo oportuno con el pago de los beneficios sociales, como: vacaciones remuneradas, pensiones, cts, seguro vida ley, etc. lo que todo trabajador tiene derecho y busca como

retribución a su desempeño laboral. Igualmente, el 49% de los encuestados afirman que la empresa incentiva a los trabajadores con capacitaciones y reconocimientos, importante para la empresa (mayor productividad) y también para el colaborador (mejora su empleabilidad). Por último, el 84% de los coparticipes afirman que pueden alterar su jornada laboral, con el fin de lograr un trabajo de calidad, de acuerdo a los objetivos de la empresa. Por tanto, se determina que la empleabilidad contribuye con la protección social en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021.

Finalmente, la hipótesis específica tres, se observó que el valor de chi cuadrado es 21.0261 y como el valor calculado 55,894 pertenece a la región de rechazo bajo la hipótesis nula, aceptamos la hipótesis alternativa. Por tanto, corroborar que la empleabilidad contribuye con la presencia del tripartismo en un laboratorio médico. Es decir que la empleabilidad de las personas crea una base para lograr acuerdo tripartito entre los representantes del gobierno, empleadores y trabajadores con el fin de llegar a una solución beneficiosa para todos. De igual manera el 82% de los encuestados saben que el trabajo decente se relaciona con las oportunidades de mejora de las condiciones profesionales en su área de trabajo, consideran que, mejorando sus habilidades y su desempeño laboral, les permitirá incrementar sus resultados en la organización, por tanto su empleabilidad. Asimismo, el 78% afirman que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de seguridad, dignidad y respeto a las personas. Finalmente, el 73% de los encuestados afirman que el trabajo decente en su empresa se enfoca en el tripartismo en pro de los derechos y beneficios sociales como sueldos, Cts, seguro médico, etc. cumpliendo cabalmente con las disposiciones acordadas dentro del marco regulatorio del ministerio de trabajo y promoción del empleo.

2. Recomendaciones

Se ha evidenciado, que en un laboratorio médico de Lima-Perú, 2021 existen las dos variables; empleabilidad y trabajo decente, planteados en las dimensiones; competencias, trabajo productivo, protección social y presencia del tripartismo, los cuales influyen de manera positiva en la empresa, sin embargo, se puede observar en los cuadros estadísticos, plasmados en los datos cuantitativos, que existe variabilidad en cuanto a la percepción de los trabajadores de la empresa, con el objetivo de plantear oportunidades de mejora se recomienda lo siguiente:

Para al objetivo general y de acuerdo al Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): *la educación es fundamental para lograr un trabajo decente*, se recomienda a la empresa reforzar y continuar con sus programas de capacitación y reconocimientos para todos los colaboradores, con la finalidad que fortalezcan y desarrollen sus competencias laborales, para garantizar que sigan manifestando el interés de responder a los cambios que se presentan en el entorno, generando resultados de mayor productividad en las tareas asignadas, en otras palabras elevando el estándar de su desempeño laboral, y propiciando robustecer su empleo, lo cual es beneficioso para los trabajadores y para la organización. Además, que la empresa promueva el empleo con la igualdad de oportunidades y sana competencia, fomentar un trato igualitario y con los mismos derechos a todos los trabajadores.

Referente al objetivo específico 1 y según definición de Karl Marx el trabajo productivo es aquel que produce plusvalía, que se demuestra a través de competencias y habilidades de los colaboradores, con el trabajo en equipo de manera organizada con la motivación, la participación, la comunicación y el liderazgo implementados para el logro de los objetivos. En consecuencia, se recomienda reforzar la comunicación, con objetivos

claros, potenciando la motivación, fomentar la participación con agradable ambiente laboral, con reconocimientos al esfuerzo y el apoyo de todos los colaboradores de la empresa. Por último se complementa sensibilizando a los líderes porque sus acciones repercuten en la confianza y respeto que le tengan sus subordinados, que muestren mayor apertura en sus aptitudes y rasgos de personalidad, para generar un ambiente de apoyo, mostrando real preocupación por el colaborador, no solo por su desempeño laboral, porque el fin es motivar al grupo de trabajo y reforzar su nivel de comunicación efectiva y asertiva, de esta forma todos los colaboradores puedan confiar en su líder.

Conforme al objetivo específico 2 y según FAO (Food and Agriculture Organization), la protección social es un conjunto de intervenciones cuyo objetivo es reducir el riesgo y la vulnerabilidad de tipo social y económico, así como aliviar la pobreza y privación extremas. Por lo que se recomienda continuar con el pago oportuno de los beneficios sociales de acuerdo a ley, implementar programas de actividades recreativas para empresas, como los torneos deportivos, gimnasia de mantenimiento, celebraciones y fechas especiales, fiestas temáticas, actividades con juegos de mesa, con el objetivo de generar la participación e integración de todos, para que se sientan más satisfechos en el trabajo, utilizando un bienestar tanto físico como psicológico, ofreciendo actividades que involucre y permita la participación de todos y para todos. Por último implementar talleres mindfulness, por que al ser una herramienta contemporánea ayuda a optimizar los recursos mentales y el bienestar a la vez, enseñan a tener una perspectiva positiva y constructiva de los escenarios que se presentan en el ambiente, impactando positivamente en la interrelación con las personas; así mismo, mejoran la creatividad, la productividad y la estabilidad emocional, con equilibrio del tiempo en su vida laboral y su vida personal, con el fin de que puedan generar con eficiencia las tareas asignadas dentro de su jornada, y de esta forma se les hace sentir que la empresa está comprometida con todo el personal.

En relación al objetivo específico 3 y según la definición de presencia del tripartismo, siendo un diálogo entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores con la finalidad de hallar soluciones a temas de interés común, y con el objetivo de que la empresa demuestre condiciones de seguridad, dignidad y respeto hacia las personas, como parte de los intereses y beneficios de los trabajadores, se recomienda implementar un programa de beneficios, tal como, la cuponera de tiempo libre (algunos días libres durante el año) para atender asuntos personales, de estudios, etc., el plan de recomendación de empleados, para vacantes disponibles dentro de la organización, vacunas gratuitas contra la gripe, análisis regulares gratuitos, tickets para restaurantes, campamento de verano para los hijos de los empleados, día de *bienvenida familia*, fiesta de niños, viernes de verano – media jornada, lo cual va generar la integración y potenciar la relación de la empresa con los trabajadores, de esta forma se les hace sentir que la organización está comprometida con todos los colaboradores, fomentando una productividad competitiva, de manera que el personal mejorará su disposición hacia el trabajo, potenciando el buen desempeño y la felicidad en el trabajo, generando motivación de los colaboradores, así mismo causa el desarrollo del sentido de pertenencia, lealtad y garantiza el compromiso de los trabajadores con la empresa.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *Martha Alles en la Udlá: Gestión por competencias*. Universidad de las Américas. <https://www.udla.edu.ec/2017/05/martha-alles-en-la-udla-gestion-por-competencias/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20competencias%3F,resultan%20en%20un%20desempe%C3%B1o%20exitoso%E2%80%9D>.
- Banco Mundial (s.f). *Panorama general*. The World Bank Group. Recuperado el 28 de marzo de 2022 de <https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview>
- Becerra, M., Cardenas, L. y Ramirez, L. (2021). Adaptación de las generaciones X vs Y al trabajo remoto. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2057/ADAPTACI%C3%93N_GENERACIONES_X%20vs%20Y_TRABAJO_REMOTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carcanholo, R. (2013). La categoría marxista de trabajo productivo. *Economía y Desarrollo*, 149(1), 7-19. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541207001.pdf>
- Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Trabajo decente <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Dialogo Social y Tripartismo (2003). Organización Internacional de Empleadores-OIE. [https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/social_dialogue/ES/\(2003-12\)%20Dialogo%20social%20y%20tripartismo.pdf](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/social_dialogue/ES/(2003-12)%20Dialogo%20social%20y%20tripartismo.pdf)
- Estela, A. E. (2016). *Lineamientos prácticos para investigar*. Lima: Estela Hnos.
- Hernández, D. R., Fernández, D. C., & Baptista, D. M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Food and Agriculture Organization (FAO, 2022). Protección Social. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. <https://www.fao.org/social-protection/overview/whatissp/es/>
- Gamarra, G. (10 de agosto de 2022). Competencias laborales más demandadas en 2022 para un proceso de reclutamiento. Factorial Blog. <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
- Idalberto, C. (2008). Gestión Del Talento Humano/Idalberto Chiavenato (No. 658.3 CH197g.). Mc Graw Hill.
- Lanari, M. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Ministerio de Trabajo empleo y seguridad social. <http://nulan.mdp.edu.ar/1058/1/00209-g.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (2013). *Diálogo social institucionalizado en la formación profesional argentina 2003-2013*. Organización Internacional del Trabajo – OIT. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3563?page=1>
- Organización Internacional del Trabajo – OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. OIT. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3454>
- Saorín-Iborra, M., y Sánchez-Manjavacas, Á. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 93-99. <https://www.redalyc.org/pdf/3887/388743879014.pdf>
- Schoderer, S., Samaran, V., McGregor, J., Kirsch, H., Bhari, R., Hofmann, C., y Thomet, N. (2021). *Promoción de la cohesión social y la convivencia pacífica en contextos frágiles a través de la EFTP*. Organización internacional del Trabajo.

<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406#:~:text=Se%20refiere%20a%20las%20competencias,y%20conservar%20un%20trabajo%20decente>

Suarez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84.

<https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>

Temple (2016). Usted SA® Empleabilidad y marketing personal. *Revista EAN*, (80), 170-174.

Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe ediciones.

APÉNDICES

Apéndice 1: Protocolos e Instrumentos Utilizados

A. Matriz para la construcción del cuestionario

Variables	Dimensión	Indicadores	Preguntas
Empleabilidad	Competencias Laborales	Adaptabilidad a los cambios del entorno	1, 2
		Compromiso con la calidad del trabajo	3, 4
		Conducción de personas	5, 6
		Trabajo en equipo	7, 8
Trabajo Decente	Trabajo Productivo	Capacidad de Trabajo	9, 10
	Protección Social	Riesgo Social	11, 12
		Riesgo Económico	13
	Presencia del Tripartismo	Gobierno	14, 15
		Empleador	16, 17, 18
		Trabajador	19, 20

B. Cuestionario aplicado

Cuestionario utilizado para la encuesta Empleabilidad y Trabajo Decente en un Laboratorio Médico de Lima-Perú, 2021.

Nº	PARTE I: EMPLEABILIDAD	MC	C	I	IN	MI
	Competencias laborales - Adaptabilidad a los cambios del entorno	5	4	3	2	1
1	¿Cree usted que por exigencias del mercado laboral usted debe adaptarse a los cambios del entorno para mantener su puesto de trabajo? o aplicar a un puesto de trabajo en otra empresa?					
2	¿Considera usted que una actitud negativa durante sus tareas laborales no permite reforzar sus atributos para adaptarse a los cambios del entorno?					
	Competencias laborales - Compromiso con la calidad del trabajo					
3	¿Considera que sus compañeros de trabajo responden de acuerdo a los objetivos de la empresa, respecto a la calidad de los servicios y tiempo de atención?					
4	¿Cree usted que, por necesidad del cumplimiento de sus tareas laborales, puede alterar su horario de trabajo?					
	Competencias laborales - Conducción de personas					
5	¿Considera que la actitud de su superior inmediato es de disposición, escucha y compromiso hacia su persona?					
6	¿Considera que la alta gerencia de su empresa suele estar disponibles cuando se les necesita?					
	Competencias laborales - Trabajo en equipo					
7	¿Considera que existe la cooperación y el trabajo en equipo en su empresa para facilitar las labores del área?					
8	¿Considera que es fácil mantener las relaciones laborales de manera cordial con los compañeros de trabajo?					

Nº	PARTE II: TRABAJO DECENTE	MC	C	I	IN	MI
	Trabajo Productivo - Capacidad de trabajo	5	4	3	2	1
9	¿Considera usted que cumple oportunamente con las tareas asignadas del puesto con la finalidad de lograr los objetivos de la empresa?					
10	¿Considera usted que la meta asignada en sus tareas durante su jornada de trabajo es la justa?					
	Protección Social - Riesgo Social					
11	¿Considera que la empresa cumple oportunamente con el pago de los beneficios sociales?					
12	¿Considera que existe equilibrio de su tiempo, en su vida laboral y su vida personal?					
	Protección Social - Riesgo Económico					
13	¿Considera que su empresa incentiva a los trabajadores con capacitaciones y reconocimientos?					
	Presencia del tripartismo – Gobierno					
14	¿Considera usted que el trabajo decente esta relacionado con las oportunidades de mejoras de condiciones profesionales en su área de trabajo?					
15	¿Considera usted que el trabajo decente esta relacionado con los beneficios que otorgan los derechos laborales en su empresa?					
	Presencia del tripartismo – Empleadores					
16	¿Considera usted que el trabajo decente tiene relación con las políticas laborales de su empresa?					
17	¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de igualdad y libertad?					
18	¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa presenta condiciones de seguridad, dignidad y respeto a las personas?					
	Presencia del tripartismo – Trabajadores	MC	C	I	IN	MI
19	¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa se enfoca en el tripartismo (gobierno, empleador, trabajador), en pro de los beneficios de los colaboradores de su empresa?					
20	¿Considera usted que el trabajo decente en su empresa hace hincapié en el tripartismo (gobierno, empleador, trabajadores), en pro de los intereses de los trabajadores de su empresa?					

Escala de evaluación

5.	MC	= Muy conforme
4.	C	= Conforme
3.	I	= Indeciso
2.	IN	= Inconforme
1.	MI	= Muy inconforme