



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Empleabilidad y uso de la Ley Servir N.º 30057 después de la
pandemia en la región La Libertad, 2022.**

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

AUTORA:

Esquerre Rivera, Olga Angelica (orcid.org/0000-0001-6126-2627)

ASESOR:

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

COASESORA:

Mg. Soto Hidalgo, Cinthya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico mi tesis a Roberto Almandoz Villanueva, al hombre que con amor incentiva mi vida como persona y profesional, brindándome su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecerme y mantenerme firme en mi decisión y meta profesional, por poner en mi camino a mi compañero de vida que me incentiva a ser mejor y culminar la maestría.

A mi sobrina Alejandra, por su apoyo y soporte.

A mis compañeros de trabajo y estudio por su contribución.

Al magíster Martín Fernández Pacífico, por su refuerzo como validador.

Al doctor Johnny Silvino Rojas Mori, por su apoyo y asesoría minuciosa para lograr mi objetivo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ejemplo encuesta: Variables	17
Tabla 2 Validación de instrumento por especialistas.	18
Tabla 3 Variable Ley Servir N.º 30057 niveles de frecuencias y porcentajes de los empleados de la región La Libertad.	20
Tabla 4 Ley Servir N.º 30057, dimensiones, frecuencias y porcentajes.	21
Tabla 5 Variable Empleabilidad frecuencias y porcentajes.	22
Tabla 6 Empleabilidad dimensiones, frecuencias y porcentajes.	22
Tabla 7 Pruebas de normalidad.	23
Tabla 8 Hipótesis general; Existe relación directa y significativa entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad.	23
Tabla 9 Primera hipótesis específica; Existe relación intrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la Empleabilidad.	24
Tabla 10 Segunda hipótesis específica; Existe relación extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la Empleabilidad.	235

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Correlación	14

Resumen

La presente investigación busca a través del objetivo general saber si existe relación entre la empleabilidad y la Ley Servir N.º 30057. El diseño de investigación es cuantitativo, de tipo no aplicada, de alcance correlacional, diseño no experimental, transversal, la muestra conformada por 35 colaboradores CAS – Contrato administrativo de servicios de la región La Libertad como técnica de encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario con 34 preguntas, en mediación a las variables que están conformadas por dimensiones; intrínseco y extrínseco saber si influye en el desarrollo de sus labores y basadas en la metodología de la escala de Likert, las mismas que fueron validadas por expertos.

La investigación concluye y demuestra la relación que existe entre la ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región la Libertad, 2022, debido a que la correlación resultó positiva y de grado de correlación significativa con una significancia mayor a 0.05, acorde a Pearson de valor 0.744. Esto quiere decir que mientras los empleados se sientan más empleables y sientan que la institución interviene en su empleabilidad, ya sea como CAS o Ley Servir N.º 30057, sus funciones irán acorde a los objetivos de la institución.

Palabras clave: Empleabilidad, Ley Servir, intrínseco, extrínseco.

Abstract

The present research seeks through the general objective to know if there is a relationship between employability and the Servir Law N.º 30057. The research design is quantitative, non-applied, of correlational scope, non-experimental, cross-sectional design, the sample consisted of 35 CAS collaborators - Administrative contract of services in the region of La Libertad as a survey technique, the instrument used was the questionnaire with 34 questions, in mediation to the variables that are made up of dimensions; intrinsic and extrinsic to know if it influences the development of their work and based on the methodology of the Likert scale, the same that were validated by experts.

The research concludes and demonstrates the relationship that exists between the Servir Law N.º 30057 and employability after the pandemic in the region of La Libertad, 2022, because the correlation was positive and of significant correlation with a significance greater than 0.05, according to Pearson with a value of 0.744. This means that as long as employees feel more employable and feel that the institution intervenes in their employability, either as CAS or Ley Servir N.º 30057, their functions will be in line with the objectives of the institution.

Key words: Employability, Ley Servir, intrinsic, extrinsic.

I. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad en el Perú y el mundo globalizado presenta riesgos tras el shock económico social, con la presencia del primer caso de COVID-19, su declaratoria de confinamiento, la pandemia ha hecho asumir cambios, adaptaciones en todos los aspectos de nuestras vidas, sobre todo en el trabajo que pasó a ser remoto donde dependemos de las herramientas tecnológicas, y las empresas e instituciones rectificaron a sus empleados demandantes de empleo.

Por ejemplo, España junto a su Cámara de Comercio generará 870.000 empleos al año 2022 con perspectivas a una recuperación e impulsando su economía, garantizando una empleabilidad y asumiendo desafíos en personas jóvenes y hasta 45 años (Pymes y emprendedores, 2022).

Asimismo, la OIT (2022) alcanza la tasa mundial de desempleo de 5.4% en el 2019 debido al COVID-19, con propensión al aumento; con posibilidades de subir a un 9.2% (320 millones de personas) el 2021; condición semejante lo vivió América Latina y el Caribe, presentaría un incremento del desempleo llegaría al 8.1%, históricamente se avizora incrementos de 4 y 5 puntos porcentuales.

En el caso del Perú, el INEI (2022) proyecta una tasa menor al 8% de desempleo, ante el desempleo 850 mil 600 peruanos al 2021, donde el 55% son por desempleos o dimisiones, el 36% culminación de contratos, el 6% por despidos, otras causas el 3%. El Estado busca cerrar esas brechas encontradas a nivel gubernamental a través de una política de modernización, un reto que tiene que afrontar en concordancia con la empleabilidad, pasó a ser un proceso y no un resultado al enfocarse en actualizar nuestras competencias profesionales.

Los comentarios de Low et al. (2020) en su crónica científica online, estudia el rol cambiante y los recursos personales en la empleabilidad, las nuevas disposiciones del mundo laboral, sus componentes que influyen en el empleo. Esto sugiere que un individuo puede tener las habilidades necesarias en el empleo, pero en muchos casos la capacidad se pone a En la región La Libertad, en marzo del 2020, con la aparición del coronavirus, e

impuestas las medidas restrictivas, incluidas algunas actividades productivas, la desconfianza en la región llegó a un 42% presentando desigualdad laboral y generando la pérdida de empleos, debido al encierro del gobierno central y limitar la propagación de COVID-19 (Huerta, 2021).

Esto demuestra que las personas no tienen oportunidades de empleo garantizadas, por lo que tienen que prepararse y adaptarse constantemente al mercado laboral, porque la empleabilidad es importante, especialmente en la era actual de disrupción tecnológica y mercados globales.

También podemos señalar al Decreto Legislativo del 4 de julio de 2013 por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, acondiciona como árbol central la meritocracia en trabajadores públicos y aumentar los ingresos de los funcionarios en desarrollo personal y profesional (Ley Servir, 2013).

Ante los estudios mencionados anteriormente, se encontró que existen investigaciones que analizan diversos factores que demuestran que la empleabilidad y el uso de la Ley Servir N.º 30057 se relacionan e inciden positivamente en la región La Libertad, 2022.

Por esta razón se plantea un problema general ¿Cuál es la relación de la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022?; en otros términos, el problema específico ¿Cuál es la relación intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022?; al mismo tiempo, ¿Cuál es la relación extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022?

Podemos decir, que la justificación se puede constatar los distintos regímenes laborales que presenta la región la Libertad, que se mantienen activos, muestra una desigualdad en las áreas más vulnerables de la institución. A través de la Ley Servir N.º 30057 se centrará, agilizará y mejorará la administración de los recursos humanos, tratando de incentivar el aprendizaje de los trabajadores; teniendo en cuenta la planificación de recursos humanos, brindando las condiciones adecuadas de servicio e identificando los puestos de trabajo, con el fin de cuantificar adecuadamente el número de personal requerido (Ley Servir, 2013).

Por consiguiente, el objetivo general es demostrar la relación que existe entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022. A la vez, el objetivo específico es demostrar la relación significativa e intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022. Asimismo, demostrar la relación extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.

Lo que conlleva a la hipótesis general donde se demuestra que existe una relación directa y significativa entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022. Al mismo tiempo, la hipótesis específica señala que existe una relación significativa e intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022. Es más, existe una relación significativa extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación toma antecedentes en consonancia a las variables; la Ley Servir N.º 30057. Teniendo al autor *internacional* Ahuad (2017) la temática alude a la modernización y gestión en el sector público. Comenzamos por, mostrar la asociación administrativa estatal y enfatizar el impacto en la compensación del sector público, el acceso a estos incentivos, por lo que, el incumplimiento de estos objetivos puede generar una grave crisis política y altos costos en las instituciones. También, formula su estudio de análisis cualitativo basado en información cuantitativa. En consecuencia, se pretende demostrar las necesidades a través de *ChileGestiona*, y que los recursos son limitados, tiene espacio para crear, innovar y mejorar el proceso de gestión desarrollado e implementados por los servidores públicos. Se puede concluir hablando en el aspecto de la administración pública, es claro que los mecanismos de modernización que se crean y están sujetos a cuestiones, como son las exigencias salariales de los funcionarios públicos. El Estado debe ser más inclusivo e innovar junto a sus autoridades.

De igual modo, Encarnación (2018) en primer lugar, el argumento sobre la profesionalización del Servicio Civil, República Dominicana. La temática que, adopta un plan, da a conocer las razones de utilizar personal de formación especializada para hacer que la administración se desarrolle con mayor eficacia a partir de una evaluación de los sistemas y de la experiencia previa, y al mismo tiempo investiga las causas que inciden en la profesionalización cómo los organismos internacionales que han contribuido a su impulso. De modo que, el método mixto: cuantitativa y cualitativa. Es decir, el análisis de investigación adoptado, descriptivo, explicativo; los instrumentos utilizados, entrevistas, cuestionarios, se revisó planes y programas; Concluye en que, si existen factores que ameritan implementar, reforzar la profesión de los empleados públicos, elevar la eficiencia y eficacia. Por qué, su aporte es usar los nuevos instrumentos de política pública y fortalecer el crecimiento profesional.

Las definiciones de Cordero et al. (2020) comenzaremos por, habilidades del servidor público, en relación con la investigación, es identificar las debilidades en el perfil de un empleado público de Loja, Ecuador, especialmente el uso de capacidades, en el perfil, el manejo de las habilidades interpersonales, el efecto en el usuario. Es decir, el criterio utilizado se basa en literatura versus investigación de mercado, se formula bajo el método cuantitativo y cualitativo. Así pues, la idea es factible, por su implementación, crear sistemas que aseguren su aporte a la cultura organizacional fortalecida, sana, eficiente y eficaz. En otras palabras, el aporte propuesto pone atención y potencia las habilidades de comunicación interpersonal de un funcionario de gobierno, creando conciencia colectiva acorde al sistema, beneficiando a los actores, organizaciones y ciudadanos. También, tenemos los análisis de Jariot et al. (2021) sobre, contenido en mención, habla de la empleabilidad: la perspectiva de los trabajadores. En consecuencia, la meta es indagar la empleabilidad y las competencias básicas, en afinidad, desarrollo de habilidades básicas, permanecer y promoverse en el trabajo. A su vez, usó la metodología cuantitativa. Lo mismo que, el análisis, sugería el reto básico de empleabilidad es ganar, retener y avanzar en el gremio laboral, separada del sector económico,

género, edad y experiencia laboral. Asimismo, podemos finiquitar que todas las habilidades se evalúan como esenciales, la edad y la dificultad en acceder al mercado laboral después del desempleo. Es decir, más trabajadores de 25 a 54 años adquieren un plan de formación profesional. Los resultados aportan, reafirman el avance y la creación de herramientas psicoeducativas necesarias para desenvolver retos profesionales básicos en España.

Considerando los antecedentes *nacionales*, se logró encontrar investigaciones que han coincidido entre ellas con el estudio a las variables relacionadas, como es el caso se muestra a, Romero & Mávila (2017) argumentan que la Ley del servicio civil, tiene la intención de definir su relación de la Ley de Servir y la gestión del personal municipal. Asimismo, el estudio pretende analizar y mostrar la relación existente entre las variables señaladas. De igual forma, las metodologías utilizadas son cuantitativo, explicativo. De manera que, los análisis de resultados obtenidos se comparan con estudios previos usando encuestas y teorías propuestas. Los cuales muestran que existe una relación importante del derecho de servicios civiles y la administración del talento humano entre sus variables. Brindando un aporte e informando el vínculo entre los RRHH y la Ley Servir dentro del municipio.

Asimismo Cencia (2018) realizó un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la implementación del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos en la región Huancavelica, de metodología cuantitativa, tomó una muestra de 78 servidores civiles, usó la encuesta como instrumento de medición de diseño no experimental de tipo correlacional, ante un nuevo régimen laboral con deberes y derechos que pretende solucionar eficientemente las carencias de la administración, que brinde calidad de servicios de calidad a la población y ordenamiento en la institución

Con respecto a, Grijalba (2019) acerca del interés de su investigación del servicio civil meritocrático. Por esta razón, la finalidad del estudio es identificar los agentes que limitan el incremento de la Ley N.º 30057. Por consiguiente, el estudio utiliza la metodología (cualitativa y cuantitativa) que incluye entrevistas, encuesta y revisión de literatura. El análisis hace

mención de que existen normas y un bajo nivel de ejecución de la Ley Servir N.º 30057 de parte de los funcionarios, por desconocimiento, ejecución y falta de información. De igual importancia, la investigación arrojó varias conclusiones: Los servidores del Ministerio de Salud – Minsa, están sujetos a muchas regulaciones, poca aplicación del gobierno, hay lagunas en el conocimiento del servidor y debilidades en aviso. Entre tanto, propone como aporte un programa de progreso: desarrollo de habilidades, apoyado en el marco legal y regulatorio específico en la carrera de los profesionales, que de aplicar serán absolutamente factibles.

Tal como, comenta Jara (2019) centra su examen a la Ley de servicio civil y el desempeño. Por otra parte, el objetivo es establecer una relación de la administración del talento basado en la Ley Servir, el rendimiento laboral en la institución. Asimismo, esta encuesta utiliza métodos cuantitativos, se desarrolla en este estudio. Después de esto, los datos de análisis recopilados han sido procesados e interpretados con métodos de tratamiento definidos usando tablas e información estadística y cuestionario. En conclusión, la Ley Servicio Civil tiene un nexo la administración y desempeño en el ente municipal. Finalmente, aporta e implementa eficiencia en el trabajo del funcionario del distrito de La Esperanza.

En esa línea, Andrade (2020) Tiene como objetivo es determinar la disponibilidad de los empleados, las comunas de San Borja y San Juan de Lurigancho. Asimismo, la con método cuantitativo, descriptivo, correlativo y no empírico y horizontal e hipotético-inferencial. A través de indagaciones a la población estuvo constituida por 100 trabajadores en ambos municipios, donde se incluyeron 65 trabajadores de cada empresa. Estas herramientas han sido probadas por expertos familiarizados con el argumento. Ambos de un análisis muestran que no existe diferencia en las tasas de empleo en dos municipios, también, determina el nivel de disponibilidad de datos estadísticos, no muestra diferencias significativas en el nivel de empleo de ambas instituciones.

Según, Ugarte et al. (2020) al mismo tiempo, plantea la necesidad titulada de capacitación del personal administrativo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - UNMSM, donde el objetivo evaluar el progreso de la

capacitación del personal en la universidad. En el caso del método utilizado combina lo inductivo-deductivo (cuantitativo – cualitativo) analítico-sintético. Debido a que, en su análisis se utilizaron cuestionarios de recolección de la información. En conclusión, si bien el desarrollo a través de la capacitación blanda es importante, también es de vital importancia desarrollar habilidades duras, incluida la capacidad de dominar y administrar la tecnología. Aportando conocimiento, tecnología y progreso a dicha casa universitaria.

Así, tenemos al autor Vara (2021) del mismo modo, pretende un objetivo de este estudio es definir el vínculo entre el cumplimiento presupuestario y la empleabilidad. Al igual que la metodología utilizada, es consistente con el enfoque del estudio cuantitativo, teniendo en cuenta el modelo de aplicación no empírico, diseño correlacional, muestra a 81 trabajadores probabilísticos, las herramientas utilizadas, entre ellas una escala de orden de cuestionario, se prueba inicialmente por su contenido según prueba de confiabilidad utilizando criterios de Cronbach. Estadísticas alfa. Finalmente, en los propósitos generales, se puede concluir que hay relación acorde a la ejecución del gasto del Programa Nacional de Empleo.

Según Vásquez (2021) sustenta que la empleabilidad entre los 14 a 29 años. Debido a que, el objetivo es identificar la relación de la política pública laboral y las causas que se alcanza con la empleabilidad, una muestra de 60 probabilidades, utilizado como variables de política pública, factores de empleo y oportunidades. De modo que, el método de la encuesta es cuantitativo de deducción hipotética. A medida que, el estudio utilizó un diseño transversal no experimental con datos recolectados en momentos específicos y utilizados como herramientas de encuesta de políticas públicas que consta de instrumentos, cuestionarios de política pública, 13 ítems y cuestionario de empleabilidad. En resumen, la investigación finiquita que las políticas públicas inciden en la empleabilidad. Por último, aporta a la economía en términos de empleabilidad en el gobierno, son positivas.

Asimismo, Vera & Rodríguez (2020) muestra un proyecto de certificación laboral ejecutado en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, señaló el interés del Estado en asegurar buenos empleos a personas, pasa por un descenso de la competitividad. La metodología mixta aplicada del proyecto

debe incluir capacitación y desarrollo de habilidades, que es un factor clave, contribuyendo así directamente al bienestar de quienes ingresan a la enseñanza. Concluyeron que la certificación de competencias de los trabajadores no es autosuficiente en acrecentar la empleabilidad a pesar de aumentar sus ingresos.

las preguntas de indagación e hipótesis de confirmación. El cual tiene el objetivo demostrar la relación y su incidencia positiva de las variables en sus distintas dimensiones, enlazadas a los indicadores, sostenidas en un alcance correlacional, en su ámbito natural, no experimental, disponiendo de encuestas, cuestionario como instrumento de estudio y obtener conclusiones cuantificables. Su aplicabilidad científica es utilizada para solucionar problemas de la vida cotidiana, individual o colectiva (Castañeda, 2022).

Dichas variables a diferencia en la variable independiente, la cual reúne diversos artículos, normativas, principios teóricos, con perspectiva de que el puesto esté ocupado por empleado más apto al mismo tiempo gozar de una carrera pública que fortalece; los deberes y derechos de los empleados públicos, entre ellos el restablecimiento de la capacitación, rendimiento y compensaciones según (Ley Servir, 2013, Art. I).

Y propone en la dimensión gestión de la capacitación, mejorar el desempeño de los servidores públicos en prestación de servicios, como estrategia al logro de objetivo institucional (Ley Servir, 2018, cap. II). Asimismo, la gestión del rendimiento que vislumbra evaluar del desempeño con el objetivo de apremiar su rendimiento y participación. Identificar, valorar la contribución de los empleados al logro de objetivos organizacionales (Ley Servir, 2013, cap. III).

Al mismo tiempo, la compensación al servidor público en retener y desarrollarlo como retribución a su eficiencia acorde a objetivos institucionales (Ley Servir, 2013, art. 28).

Lo mismo ocurre con la variable dependiente su resultado medible de este proceso, denominada empleabilidad, según la Real Academia de la Lengua Española (2022) define las dos palabras: *emplear* y *bilidad* que al unirse conforman aptitudes y actitudes que faculta a una persona obtener y mantener un empleo. Estas dimensiones son notables porque muestran o

dan a conocer que la empleabilidad en sus diferentes perspectivas los autores, mencionan diferentes dimensiones personales, intrínsecas, propias e individual y extrínsecas, el lado externo, que juntos forman parte de la dimensión. El autor explica estas dimensiones (Suárez, 2016).

En el ámbito *internacional*, el énfasis de Sandoval (2018) en su propuesta en la Universidad de Argentina, en la investigación basada en la capacitación de los servidores públicos en Colombia, por consiguiente, el análisis fue descriptivo donde se encuestaron a 32 servidores de carrera administrativa de la municipal de Piendamó, Cauca, que registra un alto porcentaje de falta de profesionalismo, idoneidad, experiencia, habilidad y competencias en los servidores públicos. Lo que propone a la municipalidad asumir estrategias de capacitación, formación y adaptarla al fortalecimiento de su entidad con calidad al servicio público.

Igualmente, Fihman (2019) en su repositorio basado en el Servicio Civil de Argentina y su implementación, considera incluir vacantes permanentes al sistema público mediante concursos. Además de describir el diseño e implementación de la política pública y analizar cómo se implementan las decisiones del gobierno nacional al respecto a través de comités selectos. El estudio utilizado fue mixto (cuantitativo y cualitativo), y concluyó que entre los años 2010 y 2015 se invitó a empleados a ocupar más de, 21500 puestos del sector público, el 83.3%, se justificó al sistema servir. Los integrantes indicaron, el proceso en sí, se va implementando en conformidad a su política.

Por otro lado, la actualización digital en el sector público desafío de todos los gobiernos, especialmente por el ritmo cambiante de la tecnología, con procesos de cambios lentos; un claro ejemplo de esto se destacó en una encuesta realizada en Italia en el 2019, ocupando el puesto 28 de los estados miembros en términos de capacidades y habilidades técnicas. Con el estudio, se pudo conocer que el 57% de servidores con edades de entre 26 y 74 años tienen habilidades digitales básicas (Battisti, 2020).

Rescatamos a Santamaría & Orteu (2020) en su artículo revisan y exploran la empleabilidad y sus políticas españolas, la oportunidad de acceso al

mercado laboral, prevaleciendo los estudios que intentaron medir y cuantificar explicando que las políticas públicas no contribuyen equitativamente oportunidades, debido a que en el enfoque se antepone y se revitaliza en debates actuales la incertidumbre no colabora se modifica por la precariedad laboral provocada por la pandemia del Covid-19, donde se ve como una causa económica, también debe promover la participación en la sociedad y servir como un instrumento colectivo encauzar el restablecimiento de las políticas igualitarias, bienestar empleabilidad y recuperación social.

Tal como, Porrúa et al. (2021) por ejemplo, el libro menciona adaptación digital y el futuro del trabajo del Estado. Teniendo en cuenta que, el propósito del estudio es acceder al servicio público, información, si no opinión de expertos. Dado que, la metodología se adecua a encuestas, literatura, es decir, cuantitativa y cualitativa. En particular, el análisis de las operaciones de los RRHH también crea un escenario complejo de transformación digital en el sector público. Asimismo, divulga que existen diferentes formas de administrar las decisiones de personal en caso de un cambio a una nueva posición. De este modo, podemos concluir que la capacitación del personal es un elemento indispensable en la fase de transformación digital de cada Estado. Terminando, el beneficio de este aporte al empleo público en Chile, se enfoca en lo positivo de la formación en temas digitales en el ámbito público. En síntesis Alcover et al. (2021) en la actualidad, el interés en investigar sobre la empleabilidad sostenible – SE de los trabajadores de edad ha cobrado impulso y ha dado lugar a contribuciones teóricas y empíricas importantes. A pesar de que la estructura de SE carece de aceptación por la comunidad científica y criterios de medición estandarizados, conlleva a resultados que aún no han permitido sacar conclusiones firmes sobre la importancia del estudio, el objetivo se integra a evaluaciones. Porque, revisamos las formulaciones y definiciones teóricas propuestas, así como los principales hallazgos empíricos de los estudios o intervenciones del entorno social. La revisión incluyó 31 estudios (26 estudios experimentales y 5 estudios teóricos). Luego, se realizan propuestas, recomendaciones con el

fin de integrar los hallazgos y avances previos en la definición, operación y medición de SE, con el fin último de aumentar su valor para futuros estudios.

Considerando a los antecedentes *nacionales*, encontramos investigaciones de Vivas (2017) en sus tesis hace una investigación eficiente sobre la motivación con el desempeño laboral en la Sunat. A través de, la dimensión intrínseca y extrínseca, se trabajó con una encuesta a 45 colaboradores institucionales, el análisis fue descriptivo, debido al propósito que se encontró interrelacionado. El estudio no experimental utilizó una técnica transversal, correlacional. Del mismo modo, se aplicó una herramienta y se validó el cuestionario de ambas variables en estudio bajo la escala de Likert. Con desenlace donde la motivación se enlaza directa y significativamente valiosamente al desempeño laboral.

En un sentido amplio, a Ruiz (2018) en su tesis que aborda el estudio motivado por el desempeño en los servicios públicos del instituto mental “Honorio Delgado”, en relación con su enfoque cuantitativo, describe el nivel de correlación y diseño no experimental. Con lo que respecta a la población, los encuestados fueron 115 funcionarios de la Institución, recopila datos con la técnica de la escala Likert, donde el análisis de resultados se procesa estadísticamente. En resumen, el servicio civil mejoraría la calidad y el desempeño, ya que está directamente y positivamente conectado al servidor público en el hospital.

Como es el caso Ávila (2019) investigó, La Ley Servir y los obstáculos en su implementación en la municipalidad distrital de Hualmay, Huacho. De modo que, su proyección fue de enfoque mixto; donde el cualitativo evoca a teorías, doctrinas, por otra parte, el cuantitativo, investiga el problema del porqué la Ley Servir no se aplica con todo rigor de su inserción en la municipalidad, los resultados estadísticos de la investigación, de tipo no empírico, muestreó a 40 trabajadores, litigantes y estudiantes, determinó que la Ley introdujo hay obstáculos factores que impidieron su implementación, concluyó que la Ley introdujo factores ajenos a esta implementación, tales como la falta de justicia en la Ley, y la carencia de información del personal.

Sostiene Holgado (2020) quien busca saber el impacto de la Ley Servir en la Dirección regional de salud – Diresa, Apurímac, de alcance correlacional descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, recurre al muestreo a 218 colaboradores. Además, de un cuestionario y encuesta aplicada a los servidores públicos, en consecuencia, deriva en la siguiente argumentación ante la respuesta existe un impacto real a favor entre el desempeño laboral y la Ley. Concluyó que los empleados tienen cumplimiento ocupacional y mejores condiciones de trabajo.

Igual Silva (2019) realizó una publicación en referencia a la certificación laboral y empleabilidad del programa impulsa Perú, evaluado entre los años 2011-2016 muestra que la experiencia laboral y nivel salarial están ligados a la empleabilidad de 1804 beneficiarios como parte de un examen el propósito del proyecto es retener las actitudes de los calificados en el mercado laboral, donde el certificado es visto como una herramienta que mide su disponibilidad en función de la permanencia en nómina; determinó que los participantes tenían una diferencia significativa: en función de ingresos, y finalmente concluyó que las certificaciones de competencias profesionales tienen algo que ver con el tiempo que una persona permanece en el mundo laboral.

Como Vicente (2019) argumenta cómo afecta las competencias laborales en la administración pública de la municipalidad provincial Jorge Basadre. Los 108 muestras tomados a través de un test del método Alfa de Cronbach, a opinión de los expertos indican que los empleados necesitan estar capacitados en temas y técnicas, acorde a su función, indispensables en ejercer con eficacia, esta perspectiva concluye que hay un impacto en ejercer con eficacia y un impacto significativo en la productividad en la medida en que el sistema resulte para mejorar. Los indicadores utilizados son habilidades y actitudes, concluyen que si existe un efecto positivo en las competencias laborales y la productividad en el ente municipal.

Para Cahuana et al. (2020) el estudio pretendió ampliar la relación entre autoconcepto académico y motivación académica en jóvenes de Puno, Perú. Debido a que el procedimiento metodológico pertenece a una técnica

no experimental, correlacional, transversal; de 80 estudiantes de pregrado, favorecidos con 18 programas de becas en la universidad privada de Puno. Los resultados entre las variables de motivación intrínseca y estímulo extrínseco son moderadas y directas, con un 95% de autoconfianza.

Finalmente, cabe señalar que el mandato de un gobierno es garantizar el nivel adecuado de empleo y la fuerza laboral, educada y capacitada, donde la certificación de habilidades, uno de los pilares de este objetivo, a mejorarse con el soporte de la iniciativa pública y privada. Es importante la atención a las habilidades interpersonales, aprender y aplicar en los distintos contextos laborales, por ejemplo; equipo, comunicación efectiva, la iniciativa, liderazgo, los deberes de responsabilidad, etc., estas habilidades se perfeccionan, mientras realiza un trabajo en particular (Hora et al. 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es consecuencia del análisis de la problemática, la cual se plasmó en las matrices de consistencia y operacionalización. Donde se despliegan las variables definiendo sus dimensiones, indicadores y aspectos técnicos o la obtención de resultados.

La investigación aplicada, debido a que sus bases lo hacen posibles, de resultados teóricos obtenidos a estudio, sus efectos prácticos plasmado en una realidad, promoviendo actitudes de responsabilidad y conocimiento (Escudero & Cortez, 2018, p. 23).

Entonces, se tomará en cuenta el ámbito de estudio de tipo aplicada, donde los resultados obtenidos sobre la Ley Servir N.º30057 y empleabilidad, los cuales están considerados. Asimismo, los resultados y sugerencias útiles a organizaciones públicas y otros que deseen mejorar o potenciar su inclusión. El diseño de la investigación o plan estratégico de investigación, como mapa operativo en el derrotero cuantitativo. Al mismo tiempo, utiliza el diseño no experimental porque tiene como objetivo observar los fenómenos que ocurren en su contexto natural Hernández & Mendoza (2018, p.175). Se

resume su diseño longitudinal donde los cambios de las variables pueden ser en “parte” vinculada la población (por ejemplo: El tipo de contrato).

El diseño transeccional descriptivo, debido a que busca conocer la incidencia de las características, condiciones o niveles de las variables en una población seleccionada. Lo que significa, se ciñe a medir y recopilar información de forma independiente o en combinación con las dos variables en estudio (Hernández & Mendoza, 2018, p. 178).

Estudio correlacional, en esta investigación pretende asociar dos o más conceptos, fenómenos, hechos o variables en un momento definido o en función causa-efecto. (Hernández & Mendoza, 2018, p. 179).

Podemos ejemplificar el alcance correlacional:

Figura 1

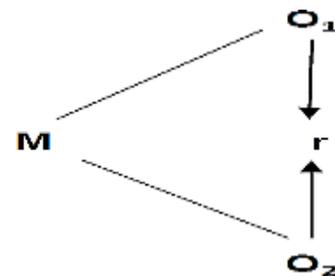
Correlación

M = Representa la muestra en estudio

O₁ = Ley Servir N.º30057

O₂ = Empleabilidad

r = Relación entre las dos variables



3.2. Variables y operacionalización

Definición Variable

Las variables se expresan como objeto de estudio, indicando, la categoría de cada cuantificador independiente y dependiente. Como, precisa o indica con otros términos cómo vamos a entender una variable en el contexto de nuestra investigación (Hernández & Mendoza, 2018, p. 136).

Variable 1: Ley Servir N.º 30057

“El Servicio Civil abarca a todos los servidores civiles que prestan servicios en toda entidad estatal, sin tener en cuenta el nivel de gobierno y del sistema en el que se hallen” (Decreto Supremo N.º040-2014-PCM, 2014- Art.3º).

Variable 2: Empleabilidad

Autores consultados, coinciden conceptualmente que la Empleabilidad es el conjunto de actitudes y aptitudes, también llamadas habilidades blandas y habilidades duras o técnicas y capacidades, las cuales ayudan a un individuo

a ser empleable, pudiendo conseguir trabajo y mantenerse en él, además incluso puede poder conseguir una nueva posición laboral si así lo deseara. (MTPE, 2022).

Definición Operacionalización

Conjunto de procedimientos y pasos que deben realizarse para medir una variable e interpretar los datos resultantes cito Hernández & Mendoza (2018, p.138). Criterios de inclusión, Eutapi (2022) define a los criterios de inclusión como las características que los potenciales participantes deben tener al participar en el estudio.

Variable 1: Ley Servir N.º 30057

Busca lograr el más alto índice en eficacia y eficiencia, con servicios de calidad y promoción del crecimiento profesional.

La evaluación de la variable, amparándose en la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil emitida por el Congreso de la República (2018), argumentando sus tres dimensiones e indicadores:

- **Gestión de la capacitación:** Está de acuerdo con la gestión de capacitación del Servicio Civil N.º 30057, Cap. II.
- **Gestión del rendimiento:** Está de acuerdo con la gestión de rendimiento de la Ley Servir N.º 30057, Cap. III.
- **Gestión de compensación:** Está de acuerdo con la gestión de compensaciones de la Ley Servir N.º 30057, Art.28.

Variable 2: Empleabilidad

Se especifican las dimensiones, moldea la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca en la gestión pública (Rivas, 2021).

Toma en cuenta sus dimensiones e indicadores:

- **Empleabilidad intrínseca:** Conocimiento técnico, competencias, marca personal.
- **Empleabilidad extrínseca:** Aptitud hacia la búsqueda de trabajo, mercado laboral, competencias hacia el mercado.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Perfila criterios de inclusión o exclusión de una muestra. Es un conjunto de todos los casos que se ajustan a un conjunto de especificaciones, Hernández

& Mendoza, (2018, p.195-199). De igual manera, la población lo conforman 35 colaboradores.

Estos criterios suelen dividirse en dos, siendo estos los criterios de inclusión y exclusión.

- **Criterio de inclusión:** Se tomará en cuenta únicamente al personal CAS-Contrato administrativo de servicios de la región La Libertad. Además, se tomará en cuenta a los empleados en actividad en un periodo igual o superior a un año.
- **Criterio de exclusión:** Cualquier empleado que no cumpla con los dos primeros criterios especificados.

Muestra:

Según Hernández & Mendoza (2018, p. 196) desde la visión cuantitativa, es un subconjunto del universo o población del que se recopilan los datos y que debe representar los datos, si se van a generalizar los resultados. Entonces, la muestra será por conveniencia y censal a la población y está integrada por 35 personas que trabajan en la región La Libertad, 2022.

Muestreo:

El procedimiento se usa cuando se quiere seleccionar una población considerando sus características o por sesgo de la investigadora. Según Arias (2020, p. 59) por la equivalencia entre la población y la muestra ante su fácil acceso en el investigador.

A efecto, el tipo de muestreo en esta investigación será: Muestreo *no probabilístico*, ya que se puede elegir una población teniendo en cuenta sus características en común o por juicio de su investigadora (Arias, 2020, p. 60).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Encuesta: Técnica que permitirá el levantamiento de datos a través de interrogantes que se realizará a la población de estudio, Luego las proyecciones estadísticas conformadas por preguntas, respuestas que orientan y facilitan su interpretación (Belderbeck et al. 2021).

Instrumento

Cuestionario: Herramienta acondicionada que se utilizará para recoger datos. La autenticidad del cuestionario se aplicará a los empleados CAS-

contrato administrativo de servicios, respecto a la definición del instrumento (Sandoval, 2018).

Las dos variables tendrán su propio cuestionario: 16 en la variable 1 y 18 en la variable 2. Luego, se procesa mediante la Escala de Likert; es decir, cada pregunta, enunciado o ítem, refleja de 5 respuestas (Varndell et al., 2021). Se presenta el desarrolló del cuestionario por cada variable:

Tabla 1.

Ejemplo encuesta: Variables

Nombre:	Encuesta – Ley Servir N.º 30057
Autor:	Esquerre Rivera Olga Angelica
Creación:	2022
N.º de ítems:	16
Aplicación:	Trabajadores CAS-Contrato administrativo de servicios
Duración:	10 minutos
Validez:	Mediante Juicio de expertos
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach

Nota: Cuadro de elaboración propia.

Nombre:	Encuesta - Empleabilidad
Autor:	Esquerre Rivera Olga Angelica
Creación:	2022
N.º de ítems:	18
Aplicación:	Trabajadores CAS-Contrato administrativo de servicios
Duración:	10 minutos
Validez:	Mediante Juicio de expertos
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach

Nota: Cuadro de elaboración propia.

Validez:

Es la medida en que el instrumento refleja y el contenido específico de contenido de la variable de medida Hernández & Mendoza (2018, p. 230). Por ende, los instrumentos son analizados por 3 expertos en la materia, firman en señal de conformidad acorde a los criterios indicados por la universidad.

Tabla 2.

Validación de instrumento por especialistas

N.º	EXPERTOS	VALIDACIÓN
1	González González, Dionicio Godofredo	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
2	Domínguez Rujel, Salvador	Magíster en Gestión Pública.
3	Fernández Pacífico, Christian Martín	Magíster en Gestión Pública.

Nota: Cuadro de elaboración propia.

Confiabilidad

Resultado de la aplicación y análisis de la prueba Alfa de Cronbach, dándole confiabilidad a la prueba estadística que se obtendrá con ayuda del software estadístico IBM SPSS.

3.5. Procedimientos

Se da inicio con la carta de presentación autorizada por la universidad y coordinada con el Gerente de RR.HH. de la Región La Libertad, solicitando autorización a la investigación del programa en Gestión Pública, adjuntando información detallada de accesibilidad y consentimiento. Se programará una fecha, hora a su aplicación de los instrumentos y recolección de datos. Posteriormente, los empleados CAS - Contrato administrativo de servicios, previamente notificados y se les orientará en su colaboración en las pruebas repartidas. De obtener respuesta a los cuestionarios, los datos se procesarán utilizando los paquetes estadísticos del Excel y SPSS a partir de la información recibida, tabular los datos y comprender mejor la información recibida. Posteriormente, se presentará en un informe, del cual se procede a la discusión, desarrollo, conclusiones, recomendaciones y concluir con la presentación a la supervisión por parte del personal evaluador designado por la universidad.

Consentimiento informado, gracias a que cada participante está informado de forma adecuada y completa sobre la finalidad del estudio, teniendo la opción de manifestar voluntariamente su intención o no. Finalmente, este estudio se ajusta a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

3.6. Métodos de análisis de datos

Recolectada la información, se procederá al tratamiento de datos, asentándose y procesándola en el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), obtenido en tablas, figuras y estadísticas, acorde a la investigación.

Estadística descriptiva: El objetivo principal de este tipo de estadísticas es ser una descripción cuantitativa de un conjunto de datos, se utilizan diferentes tipos de recursos estadísticos, como estadística ordinal, varianza o lineal (Salazar & Del Castillo, 2018, p. 14).

Este método se utilizó un análisis de resultados sobre el estado o situación de las variables, necesario utilizar y generar tablas de frecuencia, una estadística ordinal utilizada, a una mejor aproximación y comprensión.

Estadística inferencial: En esta rama de la estadística, el objetivo es partir de una población determinada en la muestra que obtengamos. Entonces podemos concluir que la estadística inferencial usa datos y resultados obtenidos de una muestra para analizar o examinar una población (Salazar & Del Castillo, 2018, p. 14).

Se emplea este método se realiza pruebas para determina y controla parámetros relevantes en el desarrollo de confiabilidad del instrumento, la generación de pruebas apropiadas y su aplicación e interpretación. Por tal motivo, las pruebas de confiabilidad se realizarán mediante el alfa de Cronbach, mientras que las pruebas de correlación se realizarán mediante la prueba de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

También conocido como principios éticos, es un conjunto de atributos o características de la investigación tendientes al adecuado desarrollo del trabajo, sin que sean vulnerados por ningún participante (Álvarez, 2018).

Ética diseñada y considerada por la Universidad César Vallejo, mediante resolución de Consejo universitario N.º 04070-2022/UCV, esencial y obligatoria al realizar esta investigación.

También es fundamental respetar y tener presente las Resoluciones del Vicerrectorado de Investigación, articula “Líneas de acción de

responsabilidad social universitaria” N.º 034-2021-VI-UCV, y Guía de elaboración de productos de investigación del programa” N.º 110-2022-VI-UCV, emitida por las autoridades académicas y administrativas de la universidad, que hace mención sobre:

Derechos de autor, En el que las principales reglas se establecen en la norma APA 7.ª edición.

Beneficencia, principio de “no maleficencia”, tiene como objetivo beneficiar a todos, no a un pequeño grupo de personas.

Discrecionalidad, aspecto establece que la información utilizada, es únicamente con fines de aprendizaje y no se divulga más información.

Consentimiento informado, gracias a cada participante informado de forma adecuada y completa sobre la finalidad del estudio, teniendo la opción de manifestar voluntariamente su intención o no. Finalmente, este estudio se ajusta a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Proporciona resultados agrupados en variables y dimensiones.

Análisis descriptivo

Brinda resultados de la investigación, se agrupan en variables y dimensiones.

Tabla 3.

Variable Ley Servir N.º 30057 niveles de frecuencias y porcentajes de los empleados de la región La Libertad.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
	CASI NUNCA	2	5,7%
	A VECES	15	42,9%
Válidos	CASI SIEMPRE	16	45,7%
	SIEMPRE	2	5,7%
	Total	35	100,0%

Nota: Elaborado utilizando reporte SPSS.

De acuerdo al resultado, el porcentaje de la tabla 3 se puede ver en los niveles casi nunca y a veces tienen un 51.6% y un nivel de frecuencia de 17, así mismo en el nivel casi siempre y siempre suma 48.6% y en nivel de frecuencia 18 de sus 35 encuestados.

Tabla 4.

Ley Servir N.º 30057, dimensiones, frecuencias y porcentajes.

Niveles	Gestión de Capacitación		Gestión de Rendimiento		Gestión de Compensación	
	f	%	f	%	f	%
CASI NUNCA	2	5,7%	3	8.6%	1	2.9%
A VECES	9	25,7%	15	42.9%	6	17.1%
Válidos CASI SIEMPRE	22	62,9%	13	37.1%	20	57.1%
SIEMPRE	2	5,7%	4	11.4%	8	22.9%
Total	35	100,0%	35	100.0%	35	100.0%

Nota: Elaboración propia utilizando reporte SPSS.

Se puede interpretar en la tabla 4 en la dimensión gestión de capacitación, sus niveles casi nunca y a veces suma 31.4% y 11 en nivel de frecuencia. Por ende, en sus niveles siempre y casi siempre totaliza 68.6% y 24 en nivel de frecuencia. Asimismo, gestión de rendimiento, los niveles casi nunca y a veces reúne 51.5% y 18 en nivel de frecuencia, Así pues, en sus niveles, casi siempre y siempre cuenta 48.5% y un nivel de frecuencia de 17. Finalmente, la dimensión gestión de compensación, en sus niveles casi nunca y a veces, acumula 20% y un nivel de frecuencia es 7. Así pues, en los niveles casi siempre y siempre totaliza 80% y 28 en su nivel de frecuencia.

Tabla 5.*Variable Empleabilidad frecuencias y porcentajes.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
	CASI NUNCA	1	2,9%
	A VECES	6	17,1%
Válidos	CASI SIEMPRE	23	65,7%
	SIEMPRE	5	14,3%
	Total	35	100,0%

Nota: Elaboración propia utilizando reporte SPSS.

La interpretación de la tabla 5, está acorde a los niveles casi nunca y a veces es 20% y 7 en nivel de frecuencia, Al mismo tiempo los niveles casi siempre y siempre es de 80% y 28 en el nivel de frecuencia de los 35 encuestados.

Tabla 6.*Empleabilidad dimensiones, frecuencias y porcentajes.*

	Niveles	Empleabilidad		Empleabilidad	
		Intrínseca		Extrínseca	
		f	%	f	%
	CASI NUNCA	1	2,9%	1	2,9%
	A VECES	8	22,9%	6	17.1%
Válidos	CASI SIEMPRE	21	60,0%	16	45,7%
	SIEMPRE	5	14,3%	12	34.3%
	Total	35	100,0%	35	100,0
					%

Nota: Elaborado utilizando reporte SPSS.

Se puede interpretar la tabla 6 de su dimensión, empleabilidad intrínseca en los niveles casi nunca y a veces reúne 25.8% y 9 en nivel de frecuencia. Asimismo, en su nivel de casi siempre y siempre totaliza 74% y en nivel de frecuencia 26. También podemos interpretar la dimensión empleabilidad extrínseca en su nivel casi nunca y a veces acumula 20% y un nivel 7 en

frecuencia. Terminando con el nivel casi siempre y siempre suma 80% y nivel de frecuencia 28.

Análisis inferencial

La interpretación inferencial muestra la regla basada en:

Tabla 7.

Pruebas de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
EMPLEABILIDAD	0.954	35	0.148
LEY SERVIR N.º 30057	4.957	35	0.185

Nota: Elaboración propia utilizando reporte SPSS.

La interpretación de la tabla 7 en ambas variables, su significancia normal que oscila entre 0.148 y 0.185, basado en el grado de libertad de sus 35 encuestados; por lo que, se consideró una prueba no paramétrica para el análisis de coeficiente de correlación entre las variables. De allí, se establece usar la prueba de Pearson.

Tabla 8.

Hipótesis general; Existe relación directa y significativa entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.

		Ley Servir N.º 30057	Empleabilidad
Ley Servir N.º 30057	Correlación de Pearson	1.000	0.744
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Empleabilidad	Correlación de Pearson	0.744	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

Nota: Elaboración propia utilizando reporte SPSS.

La interpretación de la tabla 8 evidencia que existe una correlación entre la variable Ley Servir de 1.000 y 0.744 en la variable empleabilidad, donde $p > 0.05$. Al mismo tiempo, el valor significativo que registra el grado de significancia bilateral por estar debajo del valor 0.05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la relación de la hipótesis general.

Tabla 9.

Primera hipótesis específica; Existe relación intrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la Empleabilidad.

		Intrínseca	Ley Servir N.º 30057	Empleabilidad
Intrínseca	Correlación de Pearson	1.000	0.715	0.616
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000
	N	35	35	35
Ley Servir N.º 30057	Correlación de Pearson	0.715	1.000	0.402
	Sig. (bilateral)	0.000		0.017
	N	35	35	35
Empleabilidad	Correlación de Pearson	0.616	0.402	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	0.017	
	N	35	35	35

Nota: Elaborado utilizando reporte SPSS.

La interpretación de la tabla 9 que presentaremos a continuación y la correlación entre lo intrínseco con 1.000, Ley Servir con 0.715 y empleabilidad con 0.616, Al mismo tiempo, el valor significativo que registra el grado de significancia bilateral por estar debajo del valor 0.05. Por lo que, se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la relación de la primera hipótesis específica.

Tabla 10.

Segunda hipótesis específica; Existe relación extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la Empleabilidad.

		Extrínseca	Ley Servir N.º 30057	Empleabilidad
Extrínseca	Correlación de Pearson	1.000	0.510	0.534
	Sig. (bilateral)		0.002	0.001
	N	35	35	35
Ley Servir N.º 30057	Correlación de Pearson	0.510	1.000	0.402
	Sig. (bilateral)	0.002		0.017
	N	35	35	35
Empleabilidad	Correlación de Pearson	0.534	0.402	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	0.017	
	N	35	35	35

Nota: Elaboración propia utilizando reporte SPSS

La interpretación de la tabla 10 se evidencia los valores de relación que existe entre lo extrínseco que es 1.000, la Ley Servir N.º 30057 es 0.510 y la empleabilidad que es 0.534. Al mismo tiempo, el valor significativo que registra el grado de significancia bilateral por estar debajo del valor 0.05, de los 35 encuestados. Por lo que, también se rechaza la hipótesis nula, y confirmando la relación de la segunda hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, demuestra que si existe relación significativa entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad en la región La Libertad, 2022; lo que da cumplimiento a lo estipulado por la Ley Servir 30057, que tiene como meta establecer que las personas que presten servicios en instituciones públicas, ejerzan sus gestiones, tengan facultades y garanticen una prestación de un servicio responsable. Si no también al concepto, la visión general de la empleabilidad, que va evolucionando ante el nuevo rol, las nuevas habilidades y factores externos que influyen en cada empleado que debe ser capaz de adaptarse ante diferentes situaciones adversas.

Estos resultados tienen cierta similitud en algunos antecedentes de indagación realizada que parten de una base conceptual, como Romero & Mavila (2017) quienes estudiaron la Ley de Servicio Civil y la gestión de RRHH, de 52 empleados en objetivo general, obtuvo resultados estadísticos catalogados de relación significativa, delimitada, probabilística, incluyendo el coeficiente de correlación de Spearman $r=0,866$ procesados por SPSS. Tesis en enfoque cuantitativo, permite lograr las metas y objetivos propuestos en el 2017 por el municipio Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, Ayacucho, siendo necesario usar habilidades de parte de sus autoridades en su ejecución.

En concordancia, Cencia (2018) consigue su objetivo con una correlación estadística media de relación, entre en sus variables; La implementación del Servicio Civil y la gestión de recursos humanos, se identificó a 78 colaboradores que intervienen en muestra y la encuesta a criterio del experto en su investigación no experimental. Ello implica que, tiene avances parciales ante un nuevo régimen laboral, obviamente el efecto interno es controlado, reportado al 2018 en el Gobierno regional de Huancavelica.

Por lo mismo, la correlación en los datos obtenidos por Polo (2020) en referencia a su tesis, concluye en una fuerte correlación y aceptación en la Ley Servir en el Ministerio de Justicia de Jaén, el objetivo fue determinado por el académico, su enfoque cuantitativo, los 30 servidores que conformaron donde el cuestionario es un instrumento que corroboró junto a la estadística de Pearson (0,732), conlleva a tener una gestión con un buen nivel de rendimiento en favor de los ciudadanos. Reforzando el interés en la integración de recursos humanos y calificación profesional en la administración estatal en su buen desempeño, rendimiento y enfoque.

Del mismo coincide con Vara (2021) quien menciona como objetivo general de sus variables empleabilidad, basado en resultados alcanzados que evidencian una relación significativa considerable con valores de 0.858 y correlación positiva, en consecuencia, el enfoque cuantitativo de los 81 empleados en respuesta al instrumento usado como el cuestionario, la muestra, no probabilístico recabó información logrando medir las

necesidades a través del coeficiente de Rho Spearman, que lo hace confiable, además proyecta prioridades en favor de la sociedad y el Estado. De modo similar, Vásquez (2021) consigna factores que inciden en la empleabilidad en el departamento de Lima, reflejada en personas entre los 14 y 29 años, se tomó una muestra de 60 en modo no probabilístico su enfoque cuantitativo valiéndose de cuestionarios en escala de Likert, obtuvo un resultado con relación compleja y significativa de 0.514 sobre todo en empleabilidad debido a que vincula a factores internos y externos de la persona, eso implica que tiene responsabilidad compartida entre los individuos, el gobierno, las organizaciones e instituciones educativas.

También tenemos resultados con hondas diferencias y entran en discusión, según Grijalba (2019) quien establece que la implementación del Servicio Civil meritocrático en su ámbito, variables empleadas ante la falta de avances en el Ministerio de Salud del Perú, el objetivo general es saber qué factores que limitan muestra una desvinculación laboral por bajo rendimiento debido a que no se implementó esta Ley lo que dificulta su aplicación y cumplimiento. Centró su investigación en una metodología mixta, encontró que la Ley se complementa y en otras se contrapone. Esta posición normativa impide el libre tránsito al introducir un servicio civil en el Ministerio. De allí, los resultados coinciden a los presentados por Jara (2019) tomó como promotor de la gestión del talento humano y la Ley del Servicio Civil, quien analiza la incorporación del servicio civil, la muestra de 71 trabajadores públicos que brindaron respuestas al cuestionario procesados con estadística de allí obtuvo en respuesta la relación con un rango regular, Esto provoca diferencias en derechos laborales, salariales y un adecuado desarrollo profesional en otros servidores del ente municipal. En esta circunstancia, se puede concluir que gran parte de los funcionarios públicos no tienen un plan de salida e implementación de la nueva Ley.

En igual concordancia, Andrade (2020) quien elaboró su tesis con el nombre de dos municipios: San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, se tomó muestra a 65 empleados de cada ente acorde al enfoque cuantitativo. En relación con el nivel de empleabilidad como objetivo general, análisis estadístico determinó el valor de significancia es $0.836 > 0.05$. al nivel de

significancia aceptando la hipótesis nula al no existir diferencia en ambas municipalidades, a pesar de que su prueba de significancia dio valores de normalidad.

De modo similar, Ortiz (2022) en la base conceptual de sus variables Ley de Servicio Civil y gestión del empleo, planteado como objetivo aplicado con un diseño cuantitativo, recolectando a 120 empleados datos e instrumentos; encuesta técnica que mide y confirmar la correlación entre las variables, aunque existe un nivel de conocimiento medio específicamente por desconocimiento de los trabajadores en conceptos establecidos como normativa otorgada en la Ley, lo que infiere en el correcto desarrollo en el ente municipal del Cusco.

Continuando, con el primer objetivo específico, se demuestra la relación significativa e intrínseca entre la Ley N.º30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022, Si comparamos conceptualmente, Intrínseco como término podemos decir que sus dimensiones modelan la relación entre la motivación intrínseca y extrínseca en la gestión pública, según Rivas (2021). De allí, la definición, Ley de Servicio Civil, es establecer un régimen unificado en mejora del servicio público y contribuir al desarrollo de personas que lo integren (Ley Servir, 2013, Cap. I). Así como, la empleabilidad, Según la Real Academia Española, proviene de “emplear” y “bilidad” que al unirse conforman aptitudes y actitudes que faculta a una persona obtener y mantener un empleo.

Algo semejante ocurre con, el antecedente que aborda resultados comparables como lo es Romero y Mavila (2017) del cual tomamos en referencia términos: Gestión de desarrollo y capacitación, muestra que 52 empleados lograron determinar la relación significativa 0.832, con una metodología cuantitativa seleccionado por los autores, recolectando un nivel de significancia bilateral de correlación resultado en variables y dimensiones que hace de este estudio un consecuente puesto que tiene un efecto provechoso en la institución municipal en Ayacucho.

En lo que respecta por antecedente en similitud, Vivas et al. (2020) realizaron un estudio efectivo de la motivación del desempeño de los empleados de la división de fiscalización de la Sunat, sus dimensiones internas y externas, de investigación descriptiva de 45 colaboradores de dicha institución brindó información directa en las encuestas que, al procesar, permitió determinar intrínsecamente el objetivo y por consecuencia se enlaza directa de forma significativa y directa en nivel moderado a percepción de los colaboradores. La información realizada en el año 2016 es relevante en la institución ante un mundo cambiante y globalizado.

Paralelamente, sostiene semejanzas en la investigación realizada por Vara (2021) en su búsqueda en el programa, dando a conocer coincidencias entre el gasto, ejecución en el programa de empleabilidad de Lima, los 81 colaboradores seleccionados en forma no probabilística, la cual debe ser vistas como una responsabilidad asumida por los colaboradores, gobiernos e instituciones educativas. A pesar de su correspondencia positiva moderada en el término de incidencia, conlleva a entender el compromiso a futuro.

Por otro lado, en orden de resultados se contraponen con la investigación realizada por, Andrade (2020) en su aplicación de competencia registrada en la municipalidad de San Juan de Lurigancho y la municipalidad de San Borja, a pesar de los valores o niveles de medidas bajos, su nivel de significancia es mayor lo que permite diagnosticar estadísticamente no existe diferencia en el nivel de empleabilidad, puesto que ambas cuentan con las mismas condiciones laborales.

Último o segundo objetivo específico: demuestra la relación significativa extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022, la conceptualización extrínseca es la motivación que proviene del entorno exterior y actúa como un motivador positivo para poder hacer algo y lograr resultados (Llanga et al. 2019).

De acuerdo con el Servicio Civil, abarca a todos los empleados públicos que prestan servicios en entidades estatales (Ley Servir, 2013).

Sin duda alguna, empleabilidad, el objetivo es brindar oportunidades de empleo y formación profesional y la certificación de competencias si así lo deseara según (MTPE, 2022).

Procedimiento acorde a los resultados proporcionados por Silva (2019) quien publicó su estudio en la revista electrónica de la universidad Mayor de San Marcos, donde hace referencia a los años 2011- 2016, el estudio refleja resultados del Programa Impulsa Perú, válido porque tiene en cuenta los cambios efectuados. Sobre todo, porque toma muestra a 1,804 beneficiarios y crea un patrón de permanente de significancia concerniente al mercado laboral, lo que repercute favorablemente al ser certificado ante la componente empleabilidad y al programa coordinado con el MTPE, que brinda el Estado.

En concordancia, exhibimos los resultados de Vicente (2019) quien trata de explicar el avance en competencias laborales, averiguar si aquejan en su gestión u otras unidades orgánicas del municipio, consideró un estudio cuantitativo, tomando como muestra a 108 colaboradores validados por expertos, se sumó la prueba de confiabilidad, Alfa de Cronbach, de 0.866 entre otros resultados concluye que, existe un efecto significativo en habilidades, regular en nivel de competencias laborales, y sugiere mejorar en capacitación en gestión pública indicador favorable en el municipio provincial Jorge Basadre de Tacna.

De igual forma, las coincidencias del antecedente de Cahuana (2020) quien publicó un estudio narrando la motivación académica en jóvenes talentos de Puno, identificando a 80 universitarios, conforme a especificaciones, un 95% de confianza y 5% de significancia. Resumiendo, en la información, la presencia de una correlación moderada, directa y significativa entre la motivación intrínseca y motivación extrínseca, Esto quiere decir que es mayor la motivación a enfrentar los retos futuros y al mismo tiempo asumirlo como una reflexión positiva.

De acuerdo con los resultados armonizan con Holgado (2020) quien ayuda a averiguar el impacto del desempeño laboral y la implementación de la Ley Servir, con un desenlace efectivo al existir impacto significativo en relación con la actuación dentro de la Dirección Regional de Salud Apurímac,

Haciéndolo interesante por su muestra de 218 servidores que indaga con el uso de encuestas tuvo un impacto significativo en la relación e identificando la importancia de la Ley, con lo cual esperan alcanzar mayores niveles de efectividad y promover el desarrollo de personas en función a objetivos institucionales.

Asimismo, Ávila (2019) planteó un estudio optando al título de abogado, y tomó como variables La Ley Servir y los obstáculos de implementación. Hizo una proyección de enfoque mixto; alude a la teoría, normas en término cualitativo, asimismo, saber cuál es el problema de la Ley Servir por qué no se aplica su inserción en el municipio, en su efecto se procesó, en enfoque cuantitativo, la muestra lo compone 40 trabajadores, litigantes y estudiantes, determinó que existe relación muy buena entre las variables, concluyó que la Ley necesita ser difundida su implementación, además de capacitación e información al personal en la municipalidad distrital de Hualmay.

Como último antecedente podemos incluir los resultados que se contraponen con la investigación realizada por Vera & Rodríguez (2020) quien toma como referencia competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali. Para ello, se desarrolló un estudio, cuyo principal descubrimiento no mejoró sustancialmente la empleabilidad de los beneficiarios, debido a que se evidencia una limitada adaptación del programa de demanda laboral ofrecido y una mala conceptualización en su certificación. Esto sugiere que el programa tiene poco efecto porque el destinatario no puede recordar fácilmente si lo ha leído o no, o si puede manejar instrumentos tecnológicos en sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

- 1.ª:** Se puede demostrar la relación que existe entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región la Libertad, 2022, debido a la correlación es directa y de grado de relación significativa de $p > 0.05$ acorde a Pearson de 0.744. Mientras que los colaboradores se sientan más empleables con contrato CAS o Ley Servir y sientan que la institución invierte en su empleabilidad, sus funciones irán acorde a los objetivos de la investigación.
- 2.ª:** Se ha demostrado la relación significativa e intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022, esto quiere decir que muchas veces el servidor público desarrolla habilidades innatas que conducen su trabajo u otras actividades sin recibir incentivos externos lo que potencia los objetivos de la investigación.
- 3.ª:** Se ha demostrado la relación significativa extrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, Lo que significa que muchos factores externos provocan diferentes estímulos en los servidores públicos y pueden afectarlos tanto positiva como negativamente. De allí, el principal factor que influye es el entorno de trabajo favorable a los objetivos de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.ª:** Se recomienda al jefe del Área de Recursos Humanos, mantener las capacitaciones acordes a las diferentes áreas, generar mecanismos que busquen agregar aspectos intrínsecos y extrínsecos en sus empleados se sientan más valorados.

- 2.ª:** Se recomienda al jefe del Área de Recursos Humanos, fomentar la empleabilidad basados y acorde a la Ley Servir N. ° 30057 en beneficio del servidor y la institución.

- 3.ª:** Se recomienda a los trabajadores de la región La Libertad, participar activamente en los eventos que dicha institución pueda realizar e ir acorde a los cambios generados en beneficio del servidor, institución y ciudadanos.

REFERENCIAS

- Ahuad, M. (2017). *Modernización y mejoramiento de la gestión en el sector público: Una mirada desde la innovación participativa*. Chile: Universidad del Desarrollo.
<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/2018/Documento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alcover, C. Mazzeti, G. & Vignoli, M. (2021). *Sustainable Employability in the Mid and Late Career: An Integrative Review*. *Journal of Work and Organizational Psychology*. (Vols. 37(3), 157 - 174). , España: Journal of Work and Organizational Psychology.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.5093/jwop2021a16>
- Andrade, J. (2020). *Nivel de empleabilidad en la municipalidad de San Borja y San Juan de Lurigancho, Lima, 2019*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40750>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Virtual*, 7(2), 1-28.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6312423.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Lima: Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales ProyectoDeTesis libro.pdf>
- Ávila, J. (2019). *Ley de servidores del régimen del servicio civil, servir y los factores que impiden el avance para su implementación en la municipalidad Distrital de Hualmay año 2017-2018*. Tesis título. Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3816/TESIS%20JANIRA%20AVILA%20PALACIOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Battisti, D. (2020). *The digital transformation of Italy's sector: Government cannot be left behind!* (Vols. 12 (1), 25-39.). Austria: Journal of Democracy & open Government. <https://doi.org/10.29379/jedem.v12i1.591>
- Belderbeck, F. Frevel, N., Grancht, H., Smicht, S. & Schweitzer, V. (2021). *Preparing, conducting, and analyzing Delphi surveys: Cross-disciplinary*

- practices, new directions, and advancements* (Vols. 10(8), 1-20.).
MethodsX.
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.mex.2021.101401>
- Cahuana, M., Mamani, O. & Carranza, E. (2020). *Academic self-concept and academic motivation in young talent from the department of Puno, Perú.* (Vol. 8). Perú: Propósitos y Representaciones.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e788.pdf>
- Castañeda, M. (2022). *La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes.* Mexico: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162022000100006&script=sci_abstract
- Cencia, A. (2018). *La implementación del nuevo régimen del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el gobierno regional de Huancavelica, Perú-2018.* Tesis Maestría.
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31226>
- Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley Servir N°. 30057.* Lima: Diario Oficial El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>
- Cordero, A., Córdova, N., Moreira, M.& Quevedo, J. (2020). *Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público.* (Vol. 5(5), 41-63.). Ecuador: Casa Editora del Polo.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7506213>
- Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas.* España: Tesis Doctoral ,Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/>
- Escudero, C. & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica.* Machala: UTMACH: Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12501>
- Eutapi. (2022). *Orientación para la participación de los pacientes.*
<https://toolbox.eupati.eu/glossary/criterios-de-inclusion/?lang=es>
- Fihman, D. (2019). *Los concursos para el ingreso al servicio civil de Argentina. Un estudio sobre su implementación en el ámbito del sistema nacional de*

- empleo público entre 2010 y 2015*. Tesis Maestría. Universidad Nacional de Quilmes. <https://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/1808?show=full>
- Gamboa, J., Gracia, F., Botella, P. & Piero, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas S.A. (Ivie), Working Papers Serie EC. https://www.researchgate.net/publication/5134837_La_Empleabilidad_Y_La_Iniciativa_Personal_Como_Antecedentes_De_La_Satisfaccion_Laboral
- Grijalba, T. (2019). *Factores que limitan la implementación del Servicio Civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017– 2018*. Lima: Maestría en Gerencia Social con mención en gerencia de programas y proyectos de desarrollo, Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15866>
- Hernández, S. & Ávila D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos* (Vol. 9). México: *Boletín científico de las ciencias económico administrativas del ICEA*. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Vols. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p). México: Mc Graw Hill Education. [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612#:~:text=C%20\(2018\).- ,Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.,6096%2D5%2C%20714%20p.](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612#:~:text=C%20(2018).- ,Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.,6096%2D5%2C%20714%20p.)
- Holgado, M. (2020). *Impacto de la implementación de la Ley Servir en el desempeño laboral de servidores públicos Diresa Apurímac, 2018-2019*. Lima: Tesis Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63078/Holgado_JMW-SD.pdf?sequence=4
- Hora M., Benbow, R.& Smolarek B. (2018). *Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education*. . Change, 50(6), 30 - 37. <https://doi.org/10.1080/00091383.2018.1540819>
- Huerta, F. (28 de 04 de 2021). *Situación actual y perspectivas de la economía peruana y regional*. (F. Huerta Benites, Intérprete) Conversatorio de

- economía de la Universidad Privada del Norte, Trujillo, Trujillo, Perú.
<http://www.iee.edu.pe/doc/Presentaciones/2021-04-28--FHB-Economia-Actual-y-Perspectivas-Resumen.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *Informe de empleo*. Lima:
<https://www.inei.gob.pe/biblioteca-virtual/boletines/informe-de-empleo/1/>
- Jara, W. (2019). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza -2019*. Trujillo: Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46243>
- Jariot, M., Sala, J., Armau, L. & Marzo, T. (2021). *Analysis of the theoretical model of the situational test for measuring the development of basic employability competences: the workers' perspective..* (Vol. 37, 23-38.). España: *Revista Interuniversitaria*. <https://hdl.handle.net/11162/229672>
- LLanga, S. Silva, M. & Vistin, J. (2019). *Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante*. Ecuador: *Revista Atlante cuadernos de Educación y Desarrollo*.
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
- Low, T., Ramos, J. & Hernández, A. (2020). *The Changing role of personal resources in perceived employability of young people in different labor conditions*. *Journal of work and Organizational Psychology*, 36 (2) 169 – 179.
<https://doi.org/10.5093/jwop2020a16>
- Matas, A. (2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión* (Vols. 20(1), 38-47). Baja California: *Revista electrónica de investigación educativa*. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (22 de 09 de 2022). *Programa Nacional para la Empleabilidad*. <https://www.gob.pe/11581-programa-nacional-para-la-empleabilidad-lineas-de-accion-del-programa-nacional-para-la-empleabilidad>
- Organización Internacional del Trabajo - CINTERFOR. (2022). *Antecedentes y contextualización - Mapa conceptual: empleabilidad, calidad y equidad en*

- el diseño y gestión de las políticas de formación profesional*. Uruguay: OIT.
<https://www.oitcinterfor.org/node/2502>
- Porrúa, M., Lafuente, M., Roseth, B., Ripani, L. Mosqueira, E., Reyes, Maria & Fuenzalida, J. (2020). *Transformación digital y empleo público: el futuro del trabajo del gobierno*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. <http://dx.doi.org/10.18235/0003245>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). *D.S. N.º 040-2014 - PCM*. Lima: *Diario Oficial el El Peruano*. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1103689>
- Pymes y emprendedores. (31 de 01 de 2022). *España creará 870.000 empleos en 2022 según cámara de España*. El economista.es: <https://www.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/11592756/01/22/Espana-creara-870000-empleos-en-2022-segun-la-Camara-de-Espana.html>
- Polo, J. (2020) *Nivel de aceptación y motivación sobre la capacitación SERVIR en el ministerio de Justicia de Jaén, Chiclayo: Escuela de Posgrado, UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47292/Polo_TJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española. (2022/09/16). *Empleabilidad*. (2. 23.^a ed., Ed.) España: Diccionario de lengua española. <https://dle.rae.es/empleabilidad?m=form>
- Rivas, R. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N.º 06 Lima. *Revista Gobierno y Gestión Pública*. Vol. 8 Núm. 1. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/articloe/view/150>
- Romero,H. & Mávila, R. (2017). *Ley de servicio Civil y la gestión de recursos humanos en la Municipalidad distrital Andrés Avelino Cáceres -Dorregaray en Ayacucho, 2017*. Trujillo: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20239>
- Ruiz, L. (2018). *El servicio civil y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del instituto nacional de salud mental "Honorio Delgado Hideyo Noguchi" Lima*. Título profesional. Universidad Inca Garcilaso de la

Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3260/TESIS%20SERVICIO%20CIVIL%2026.11.2018%20ULTIMO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, C, & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos Básicos de Estadística* (Primera edición ed.). Fundamentos Básicos de Estadística. [https://www.academia.edu/40595228/Fundamentos B%C3%A1sicos de Estad%C3%ADstica Libro](https://www.academia.edu/40595228/Fundamentos_B%C3%A1sicos_de_Estad%C3%ADstica_Libro)

Sandoval, J. (2018). *Pertinencia del plan institucional de capacitación-PIC de la administración municipal de Piendamó-Cauca (Colombia) con el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos de esta entidad*. Argentina: Maestría, Universidad de Buenos Aires. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1189_SandovalMartinezJA.pdf

Santamaría, E.& Orteu, X. (2020). *What about employability? Critical reflections on employability approach and challenges in times of crisis*. (Vols. Núm. 43-21-40). Lan Harremanak. <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTREV/7572656>

Santos , F., Guillén, C. & Montalbán, M. (2012). *Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad*. (Vols. 52 (3), 345-359). RAE *Revista de Administración de Empresas*. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155123667006>

Sarroca, R, Vargas, F. (2020). *Manual de orientaciones metodológicas para la realización de actividades de aprendizaje para el desarrollo de competencias de empleabilidad*. Uruguay: OIT/Cinterfor. https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/cinterfor/M_empleabilidad_orientacioneshttps://www.oitcinterfor.org/publicaciones/cinterfor/M_empleabilidad_orientaciones

Silva, C. (2019). *Labor certification and employability of the Impulsa Peru program beneficiaries, 2011-2016*. (Vols. 24 N,º2 2019, pp. 5-36). Lima: ISSN. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/17448/14691>

- Suárez, B. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto* (Vol. Vol. 14 Núm. 1). *Revista de investigación en educación*. <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Universidad César Vallejo. (05-04-2021). *Resolución del Vicerrectorado de Investigación N.º 034-2021-VI-UCV*. Trujillo: Investiga UCV. <https://studylib.es/doc/9186859/rvi-n%C2%B0110-2022-vi-ucv-aprueba-gu%C3%ADa-de-elaboraci%C3%B3n-de-prod>
- Universidad César Vallejo. (2022). *Resolución del Vicerrectorado de Investigación N.º110-2022-VI-UCV*. Trujillo: Investiga UCV. <https://studylib.es/doc/9186859/rvi-n%C2%B0110-2022-vi-ucv-aprueba-gu%C3%ADa-de-elaboraci%C3%B3n-de-prod>
- Ugarte, W., Melgar, T.& Tacillo, E. (2020). *Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM*. (Vols. 23(45), 69-81.). Lima: Gestión en el Tercer Milenio. <http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i45.18940>
- Vara, J. (2021). *Ejecución Presupuestal y calidad de gasto público en el programa nacional para la empleabilidad en el año 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75062>
- Varndell, W., Fry, M., & Elliott, D. (2021). Applying real-time Delphi methods: development of a pain management survey in emergency nursing. *BMC Nursing*, 20 (149)(1-11). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12912-021-00661-9>
- Vásquez, C. (2021). *Políticas públicas del Trabajo y factores que inciden en la empleabilidad de la juventud de 14 a 29 años en la ciudad de Lima-2020*. Lima: Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69365>
- Vásquez, H. (2018). *Ley del servicio civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Geresla Lambayeque. Perú, 2017*. Tesis de título, Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/4672>
- Vera, C. & Rodríguez, N. (2020). *La línea de certificación de competencias laborales financiada por Fondoempleo: estudio de caso a partir del proyecto "certificación de competencias laborales en la provincia de Coronel Portillo región Ucayali"*. Medellín, Colombia: Magíster, Universidad EAFIT.

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17029/Cynthia%20Vera_Noedith%20Rodriguez_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vicente, A. (2019). *Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la municipalidad provincial Jorge Basadre, en el año 2018*. Tacna: Tesis Maestría, Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1014/Vicente-Herrera-Abigail.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vivas, J. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la División de personas naturales de la intendencia Lima Sunat, 2016*. Lima: Tesis Maestría, Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23546/Vivas_MJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Técnica e Instrumentos
Variable Independiente LEY SERVIR N.º 30057	El Servicio Civil, abarca a todos los empleados públicos que prestan servicios en entidades estatales. El objeto es establecer un régimen unificado en mejora del servicio público y contribuir al desarrollo de personas que lo integren (Ley Servir, 2013, Art. I).	Santamaría & Orteau (2020) ¿Qué ocurre con la empleabilidad? Reflexiones críticas sobre su orientación y desafíos en tiempos de crisis.	Gestión de Capacitación Busca mejorar el desempeño de los servidores públicos en la prestación de servicios de calidad al ciudadano. Asimismo, busca fortificar la capacidad de todo servidor público al ser usado como estrategia para obtener buenos resultados a los objetivos institucionales (Ley Servir, 2018, Cap. II). Gestión de Rendimiento Los administradores, funcionarios de carrera y el personal adicional del servicio operativo de toda institución está supeditado a una evaluación al cargo que ocupe (Ley Servir, 2018, Cap. III). Gestión de Compensaciones: Una institución asigna beneficios a sus funcionarios públicos como recompensa por la prestación. Con el propósito de retener a su empleado ante una fuerza laboral efectiva, al logro metas dentro de una organización (Ley Servir, 2018, Art. 28).	Capacitación Rendimiento laboral. Compensaciones por resultados.	Tipo de Investigación Aplicada Alcance de la Investigación Correlacional Diseño de la Investigación No Experimental. Población 35 empleados Muestra No probabilística.
Variable Dependiente EMPLEABILIDAD	Según la Real Academia Española, proviene de “emplear” y “bilidad” que al unirse conforman aptitudes y actitudes que faculta a una persona obtener y mantener un empleo. Además, el objetivo es brindar oportunidades de empleo y formación profesional y la certificación de competencias si así lo deseara según (MTPE, 2022).	Grijalba, T. (2019). Factores que limitan la implementación del Servicio Civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017 – 2018.	Empleabilidad Intrínseca: Son motivaciones a una acción interior sin ningún estímulo. Es el sometimiento al cambio de los factores internos como: estrés, actitud, autoeficacia, autoestima, habilidades de estudio y el desempeño académico (Llanga et al., 2019). Empleabilidad Extrínseca: La motivación extrínseca es la motivación que proviene del entorno exterior y actúa como un motivador positivo para poder hacer algo y lograr resultados (Llanga et al., 2019).	Conocimientos Técnicos. Competencias Marca Personal. Aptitud hacia la búsqueda de trabajo. Mercado Laboral Competencias hacia el mercado.	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario con 34 preguntas.

Nota: Cuadro de elaboración propia.

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Técnica e Instrumentos
Variable Independiente LEY SERVIR N.º 30057	El Servicio Civil, abarca a todos los empleados públicos que prestan servicios en entidades estatales. El objeto es establecer un régimen unificado en mejora del servicio público y contribuir al desarrollo de personas que lo integren (Ley Servir, 2013, Art. I).	Grijalba, T. (2019). Factores que limitan la implementación del Servicio Civil meritocrático en el Ministerio de Salud del Perú, período 2017 – 2018.	Gestión de Capacitación: Busca mejorar el desempeño de los servidores públicos en la prestación de servicios de calidad al ciudadano. Asimismo, busca fortalecer la capacidad de todo servidor público para obtener buenos resultados a los objetivos institucionales (Ley Servir, 2018 Cap. II). Gestión de Rendimiento: Los administradores, funcionarios de carrera y el personal adicional del servicio operativo de toda institución está supeditado a una evaluación al cargo que ocupe (Ley Servir, 2018, Cap. III). Gestión de Compensaciones: Una institución asigna beneficios a sus funcionarios públicos como recompensa por la prestación. Con el propósito de retener a su empleado ante una fuerza laboral efectiva, al logro metas dentro de una organización (Ley Servir, 2019, Art. 28).	Capacitación. Rendimiento laboral. Compensación por objetivos.	Tipo de Investigación Aplicada Alcance de la Investigación Correlacional Diseño de la Investigación No Experimental. Población 35 personas. Muestra No probabilística. Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario con 34 preguntas.
Variable Dependiente EMPLEABILIDAD	Según la R.A.E. proviene de “emplear” y “bilidad” que al unirse conforman aptitudes y actitudes que faculta a una persona obtener y mantener un empleo. Además, el objetivo es brindar oportunidades de empleo y formación profesional y la certificación de competencias si así lo desea según (MTPE, 2022).	Santamaría & Orteau (2020) ¿Qué ocurre con la empleabilidad? Reflexiones críticas sobre su orientación y desafíos en tiempos de crisis.	Empleabilidad Intrínseca: Son motivaciones a una acción interior sin ningún estímulo. Es el sometimiento al cambio de los factores internos como: estrés, actitud, autoeficacia, autoestima, habilidades de estudio y el desempeño académico (LLanga et al., 2019). Empleabilidad Extrínseca: Lado externo, descrito un nuevo plano laboral existencia de un mejor mercado laboral y salarial OIT (2019).	Conocimientos Técnicos. Competencias Marca Personal. Aptitud hacia la búsqueda de trabajo. Mercado Laboral Competencias hacia el mercado.	

Nota: Cuadro de elaboración propia.

Anexo 3: Matriz de Correlación

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
¿Cuál es la relación de la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región Libertad, 2022?	Demostrar la relación que existe entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.	Existe una relación directa y significativa entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.	Se ha demostrado la relación que existe entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022, debido a que la correlación resultó positiva y de grado de correlación significativa con una significancia de $p > 0.05$, acorde a Pearson de 0.744. Los resultados muestran que mientras los colaboradores se sientan más empleables y sientan que la institución invierte en su empleabilidad, sus funciones irán acorde a los objetivos de la investigación.	Se recomienda a la jefa del Área de Recursos Humanos, mantener las capacitaciones acordes a las diferentes áreas y sobre todo en gestión pública, así como la participación activa de sus colaboradores.
¿Cuál es la relación intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región Libertad, 2022?	Demostrar la relación significativa e intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.	Existe una relación significativa e intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.	Se ha demostrado la relación significativa e intrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, Esto quiere decir que muchas veces el servidor público desarrolla habilidades innatas que conducen su trabajo u otras actividades sin recibir incentivos externos lo que potencia los objetivos de la investigación.	Se recomienda a la jefa del Área de Recursos Humanos, fomentar la empleabilidad basados y acorde a la Ley Servir N, ° 30057 en beneficio del servidor y la institución.
¿Cuál es la relación extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región Libertad, 2022?	Demostrar la relación extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.	Existe una relación significativa extrínseca entre la Ley Servir N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.	Se ha demostrado la relación significativa extrínseca entre la Ley N.º 30057 y la empleabilidad después de la pandemia en la región La Libertad, Lo que significa que muchos factores externos provocan diferentes estímulos en los servidores públicos y pueden afectarlos tanto positiva como negativamente. De allí, el principal factor que influye es el entorno de trabajo favorable a los objetivos de la investigación.	Se recomienda a la jefa del Área de Recursos Humanos, generar mecanismos que busquen reforzar aspectos intrínsecos innatos en muchos de los trabajadores. Asimismo, en lo extrínseco, sostener un grato ambiente laboral lo cual influirá positivamente y hará que se sientan más valorados.

Nota: Cuadro de elaboración propia.

Anexo 4: Validadores



DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Validador N.º 1

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALEZ GONZALEZ, DIONICIO GODOFREDO DNI 17889722	LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA SOCIAL Fecha de diploma: 19/09/1975 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
GONZALEZ GONZALEZ, DIONICIO GODOFREDO DNI 17889722	MAGISTER EN GESTION PUBLICA - Fecha de diploma: 07/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GONZALEZ GONZALEZ, DIONICIO GODOFREDO DNI 17889722	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 23/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/06/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LEY SERVIR N.º 30057

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de capacitación								
1	Considero que la región La Libertad identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.	X		X		X		
2	El propósito principal de la región, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un menor servicio.	X		X		X		
3	Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.	X		X		X		
4	Los cursos, talleres o seminarios que se llevan, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La región me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.	X		X		X		
6	La región busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.	X		X		X		
Gestión de rendimiento								
7	El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.	X		X		X		
8	La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.	X		X		X		
9	La región cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto del trabajo.	X		X		X		
10	La región evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.	X		X		X		
11	Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.	X		X		X		
12	La región nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.	X		X		X		
Gestión de compensaciones								
13	La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base el cargo que se ocupa.	X		X		X		
14	La compensación suele tener en cuenta también las actividades que se realizan.	X		X		X		
15	Siento que la compensación es consistente con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.	X		X		X		
16	Las compensaciones realizadas en la región, son equiparables al pago en puesto de entidades similares.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En el Informe de Tesis **SI HAY SUFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Doctor Dionicio Godofredo González González** **DNI: 17889722**

Especialidad del validador: **Magíster en Gestión Pública y Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de septiembre del 2022.



 Dionicio Godofredo González González
 DNI: 17889722

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Empleabilidad Intrínseca								
1	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	La región se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Mi información profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La región realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Existe evaluación por competencias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacidades que recibo en la región.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El tiempo que he permanecido influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la región.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la región.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Las capacitaciones que ofrece la región me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Empleabilidad Extrínseca								
12	Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Mi experiencia laboral me permite una posición favorable antes las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Las capacidades que recibo en la región hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Estoy preparado para las demandas de (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Con la experiencia que adquiero en la región, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	En el tiempo que tengo en la región he incrementado mis competencias laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Siendo que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

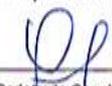
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Dionicio Godofredo González González **DNI: 17889722**

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública y Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

29 de septiembre del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



 Dionicio Godofredo González González
 DNI: 17889722

Validador N.º 2



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
DOMINGUEZ RUJEL, SALVADOR DNI 17874013	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 13/11/87 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
DOMINGUEZ RUJEL, SALVADOR DNI 17874013	ABOGADO Fecha de diploma: 23/12/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <i>PERU</i>
DOMINGUEZ RUJEL, SALVADOR DNI 17874013	MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
DOMINGUEZ RUJEL, SALVADOR DNI 17874013	DOCTOR EN DERECHO Fecha de diploma: 25/11/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/03/2017 Fecha egreso: 08/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LEY SERVIR N.º 30057

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión de capacitación								
1	Considero que la región La Libertad identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El propósito principal de la región, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un menor servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Los cursos, talleres o seminarios que se llevan, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La región me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	La región busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Gestión de rendimiento								
7	El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	La región cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La región evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	La región nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
Gestión de compensaciones								
13	La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base el cargo que se ocupa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	La compensación suele tener en cuenta también las actividades que se realizan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Siento que la compensación es consistente con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Las compensaciones realizadas en la región, son equiparables al pago en puesto de entidades similares.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): En el Informe de Tesis **SI EXISTE SUFICIENCIA.**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Magister Domínguez Rujel, Salvador.** **DNI: 17874013**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 10 del 2020

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Empleabilidad Intrínseca								
1	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.	X		X		X		
2	La región se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	X		X		X		
3	Mi información profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.	X		X		X		
4	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	X		X		X		
5	La región realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	X		X		X		
6	Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la institución.	X		X		X		
7	Existe evaluación por competencias.	X		X		X		
8	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacidades que recibo en la región.	X		X		X		
9	El tiempo que he permanecido influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la región.	X		X		X		
10	Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la región.	X		X		X		
11	Las capacitaciones que ofrece la región me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
Empleabilidad Extrínseca								
12	Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
13	Mi experiencia laboral me permite una posición favorable antes las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	X		X		X		
14	Las capacidades que recibo en la región hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	X		X		X		
15	Estoy preparado para las demandas de (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	X		X		X		
16	Con la experiencia que adquiero en la región, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	X		X		X		
17	En el tiempo que tengo en la región he incrementado mis competencias laborales.	X		X		X		
18	Siendo que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Magister Domínguez Rujel, Salvador.** DNI: **17874013**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública.**

01 de octubre del 2022.

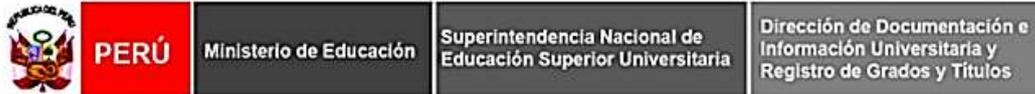
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validador N.º 3



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ PACIFICO, CHRISTIAN MARTIN DNI 09664627	ABOGADO Fecha de diploma: 10/02/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
FERNANDEZ PACIFICO, CHRISTIAN MARTIN DNI 09664627	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 06/05/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
FERNANDEZ PACIFICO, CHRISTIAN MARTIN DNI 09664627	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 24/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2015 Fecha egreso: 03/06/2019	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA LEY SERVIR N.º 30057

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Gestión de capacitación								
1	Considero que la región La Libertad identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.	X		X		X		
2	El propósito principal de la región, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un mejor servicio.	X		X		X		
3	Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.	X		X		X		
4	Los cursos, talleres o seminarios que se lleven, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.	X		X		X		
5	La región me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.	X		X		X		
6	La región busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Gestión de rendimiento								
7	El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.	X		X		X		
8	La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.	X		X		X		
9	La región cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto del trabajo.	X		X		X		
10	La región evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.	X		X		X		
11	Considero que las capacitaciones contribuyen a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.	X		X		X		
12	La región nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Gestión de compensaciones								
13	La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base al cargo que se ocupa.	X		X		X		
14	La compensación suena tener en cuenta también las actividades que se realizan.	X		X		X		
15	Siento que la compensación es constante con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.	X		X		X		
16	Las compensaciones realizadas en la región, son equiparables al pago en puesto de entidades similares.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador: **Dr/Mg: CHRISTIAN MARTIN FERNÁNDEZ PACÍFICO** DNI: 09664627

Especialidad del validador: **GESTIÓN PÚBLICA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

5 de OCTUBRE de 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Cantidad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 Empleabilidad Intrínseca								
1	Mis conocimientos técnicos me permiten acceder a posiciones más especializadas.	X		X		X		
2	La región se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	X		X		X		
3	Mi información profesional me permite desarrollar mis funciones educativamente.	X		X		X		
4	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	X		X		X		
5	La región realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	X		X		X		
6	Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la institución.	X		X		X		
7	Existe evaluación por competencias.	X		X		X		
8	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacidades que recibo en la región.	X		X		X		
9	El tiempo que he permanecido influye positivamente en la obtención de un exceso o promoción en la región.	X		X		X		
10	Mi carga personal influye positivamente en la obtención de un exceso o promoción en la región.	X		X		X		
11	Las capacitaciones que ofrece la región me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Empleabilidad Extrínseca								
12	Tiempo de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
13	Mi experiencia laboral me permite una posición favorable antes las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	X		X		X		
14	Las capacidades que recibo en la región hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	X		X		X		
15	Estoy preparado para las demandas de (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	X		X		X		
16	Con la experiencia que adquiero en la región, mi CV se alinea a los ofertas del mercado laboral actual.	X		X		X		
17	En el tiempo que tengo en la región he incrementado mis competencias laborales.	X		X		X		
18	Siendo que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: CHRISTIAN MARTIN FERNÁNDEZ PACÍFICO DNI: 09664627

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Cantidad: Se refiere a un sí/no/ambiguo en el enunciado del ítem, en caso escrito y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

5 de octubre del 2022

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Autorización de aplicación de instrumentos.



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

Trujillo, 10 de Octubre del 2022

CARTA N° 000118-2022-GRLL-GGR-GRA-SGRH

A : ESQUERRE RIVERA OLGA ANGELICA
angelicaesquerrenivera@hotmail.com

Asunto : AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
PARA TESIS DE MAestrÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Referencia : Carta P. 1207-2022-UCV-EPG-SP

De mi especial consideración;

Para saludarla cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia, se autoriza la aplicación de instrumentos de investigación para desarrollar la Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública, denominada: "Empleabilidad y uso de la Ley Servir N.° 30057 después de la pandemia en la región La Libertad, 2022"; se le comunica que puede efectuar lo solicitado durante el período de 30 días en la Sede Central del Gobierno Regional La Libertad.

Así mismo se le informa que deberá presentar los resultados de la investigación una vez finalizada.

Atentamente,

Documento Firmado digitalmente por
MARIV JANETTE FIGUEROA VALDEZ
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD.

000118-2022-GRLL-GGR-GRA-SGRH



BICENTENARIO
PERÚ
LA LIBERTAD 2021

Justicia por la
Prosperidad

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional La Libertad, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://e.gd.regionlibertad.gob.pe/#/verificaci#> e ingresando el siguiente código de verificación: 000118-2022-GRLL-GGR-GRA-SGRH



Anexos 6: Encuestas

GUIA ENTREVISTA SOBRE LEY SERVIR N.º 30057

La presente entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la Ley Servir en los servidores de la región La Libertad, 2022. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Condición laboral:

Fecha:

Considera usted que necesita ser informado sobre la Ley Servir N.º 30057 de manera adecuada.

- 1- Cómo cree que mejoraría la gestión de capacitación a través de la Ley Servir N.º 30057 en los servidores públicos y usuarios de la región La Libertad.
- 2- Cree usted que la gestión de rendimiento a través de la Ley Servir N.º 30057 puede poner en marcha transformaciones y resultados positivos en torno a problemas.
- 3- Considera usted que la gestión por compensación que brinda la Ley Servir N.º 3005 debería motivar o ayudar a seguir los objetivos institucionales.

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO

Este cuestionario forma parte de la investigación titulada: "Empleabilidad y uso de la Ley Servir N.º 30057 después de la pandemia en la región La Libertad, 2022".

Se agradece su apoyo y por llenarlo con información precisa y verdadera. A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos, frente a las cuales debe responder marcando con una (X) en el recuadro correspondiente:

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



LEY SERVIR N.º30057						
N.º	DIMENSIONES / ítema	Respuesta				
Gestión de capacitación						
1	Considero que la región La Libertad identifica de manera correcta las necesidades para capacitar al personal.	1	2	3	4	5
2	El propósito principal de la región, es la de disminuir la brecha de conocimientos y competencias del personal para entregar un mejor servicio.					
3	Las capacitaciones que recibo con mis compañeros, nos permiten efectivizar nuestro trabajo.					
4	Los cursos, talleres o seminarios que se llevan, son siempre de utilidad para el puesto de trabajo.					
5	La región me permite desarrollarme como profesional al continuar estudiando.					
6	La región busca que el personal se forme profesionalmente para cubrir plazas o vacantes de mayor cargo o responsabilidad.					
Gestión de rendimiento						
7	El proceso de evaluación del desempeño, se realiza de forma transparente.					
8	La medición del rendimiento siempre respeta las normas de evaluación del personal.					
9	La región cuenta con estándares para la evaluación del cumplimiento de metas personales del trabajador y su aporte al puesto del trabajo.					
10	La región evalúa los factores grupales de cada trabajador y los compara con los resultados obtenidos.					
11	Considero que las capacitaciones conllevan a incrementar el compromiso del personal con su trabajo.					
12	La región nos informa respecto a los resultados de las evaluaciones post capacitación que se realizan.					
Gestión de compensaciones						
13	La compensación realizada por el servicio entregado se entrega en base el cargo que se ocupa.					
14	La compensación suele tener en cuenta también las actividades que se realizan.					
15	Siento que la compensación es consistente con la responsabilidad, complejidad y exigencia de mi puesto laboral.					
16	Las compensaciones realizadas en la región, son equiparables al pago en puesto de entidades similares.					



GUIA ENTREVISTA SOBRE EMPLEABILIDAD

Colaboradores

La presente entrevista tiene por finalidad conocer su opinión sobre la empleabilidad en los servidores públicos de la región La Libertad, 2022. Las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales, agradezco por anticipado su colaboración y honestidad al responder.

Condición laboral:

Fecha:

- 1) Considera usted que la empleabilidad intrínseca es un componente importante de la empleabilidad.
- 2) Cree usted que la empleabilidad extrínseca es un componente importante de la empleabilidad.
- 3) Cree usted que la empleabilidad en la región es tomada en cuenta en su selección o convocatorias.

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO

Al colaborador

Este cuestionario forma parte de la investigación titulada: "Empleabilidad y uso de la Ley Servir N.º 30057 después de la pandemia en la región La Libertad, 2022". Se agradece su apoyo y por llenarlo con información precisa y verdadera. A continuación, se presenta una serie de situaciones o hechos, frente a las cuales debe responder marcando con una (X) en el recuadro correspondiente:

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

EMPLEABILIDAD						
N.º	DIMENSIONES / ítems	Respuesta				
		1	2	3	4	5
Empleabilidad intrínseca						
1	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.					
2	La región se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.					
3	Mi información profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.					
4	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.					
5	La región realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.					
6	Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la región.					
7	Existe evaluación por competencias.					
8	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacidades que recibo en la región.					
9	El tiempo que he permanecido influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la región.					
10	Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la región.					
11	Las capacitaciones que ofrece la región me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.					
Empleabilidad Entrínseca						
12	Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.					
13	Mi experiencia laboral me permite una posición favorable antes las oportunidades laborales que ofrece el mercado.					
14	Las capacidades que recibo en la región hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.					
15	Estoy preparado para las demandas de (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.					
16	Con la experiencia que adquiero en la región, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.					
17	En el tiempo que tengo en la región he incrementado mis competencias laborales.					
18	Siento que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.					

Trujillo, de del 20

...Gracias por su apoyo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Empleabilidad y uso de la Ley Servir N.º 30057 después de la pandemia en la región La Libertad, 2022.", cuyo autor es ESQUERRE RIVERA OLGA ANGELICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 17 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 03- 01-2023 18:32:38

Código documento Trilce: TRI - 0492538