

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO  
EN LAS EMPRESAS METALMECÁNICAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:  
GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER  
ALDO BRUNO ORMAECHE MEDINA**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA GENERACIÓN DE EMPLEO  
EN LAS EMPRESAS METALMECÁNICAS**

## **ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR TEMATICO:**

**Dr (a). Isabel Menacho Vargas**

### **MIEMBROS DEL JURADO**

**Dr (a). Roberto Martín Gamarra López**

**Presidente**

**Dr (a). Oriana Rivera Lozada de Bonilla**

**Secretaria**

**Dr (a). Juan Carlos Málaga Segovia**

**Vocal**

**Dedicatoria**

La presente investigación es dedicada a mis hijos Luciana Fernanda y Enzo Francesco, manantiales permanentes de motivación y superación personal.

### **Agradecimiento**

A mi docente asesora, la Dra. Isabel Menacho Vargas quien me brindó todo su apoyo y conocimientos para la culminación del presente trabajo de investigación.

	<b>Índice</b>	<b>Pág</b>
	Carátula	1
	Título	2
	Asesores y Miembros del Jurado	3
	Dedicatoria	4
	Agradecimiento	5
	Índice	6
	Índice de Tablas	7
	Índice de Figuras	7
	Resumen	8
	Abstract	9
I.	Introducción	10
II.	Marco teórico	13
III.	Método	22
	3.1. Tipo y diseño de investigación	22
	3.2. Operacionalización de variables	22
	3.3. Población, muestra y muestreo	23
	3.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
	3.5. Procedimiento	24
	3.6. Método de análisis de datos	25
	3.7. Aspectos éticos	25
IV.	Resultados	26
	4.1 Resultados Descriptivos	26
	4.2. Resultados Inferenciales	31
V.	Discusión de resultados	35
VI.	Conclusiones	40
VII.	Recomendaciones	41
	Referencias Bibliográficas	42
	Anexos	44

## Índice de Tablas

	Pág
<b>4.1. Resultados descriptivos</b>	
Tabla 1: Niveles de la variable: Intermediación Laboral	26
Tabla 2: Distribución de frecuencia de dimensiones: Intermediación Laboral	27
Tabla 3: Niveles de la variable: Generación de Empleo	28
Tabla 4: Distribución de frecuencias de las dimensiones de generación de empleo	30
Tabla 5: Correlación de la intermediación laboral y la generación de empleo	33
Tabla 6: Correlación de la intermediación laboral y la incorporación	34
Tabla 7: Correlación de la intermediación laboral y la movilidad	35
Tabla 8: Correlación de la intermediación laboral y la desvinculación	36
<b>ANEXO N° 2. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</b>	
Tabla 1: Operacionalización de la variable 1: Intermediación Laboral	47
Tabla 2: Operacionalización de la variable 2: Generación de Empleo	48

## Índice de figuras

	Pág
Figura N°1: Niveles de percepción de la variable intermediación laboral y dimensiones	26
Figura N°2: Niveles de intermediación laboral por dimensiones	28
Figura N°3: Niveles de percepción de la variable generación de empleo y dimensiones	29
Figura N°4: Niveles de la generación de empleo por dimensiones	30

## RESUMEN

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la intermediación laboral y la gestión del empleo en una empresa metalmecánica. El tipo de investigación es básico con un alcance descriptivo – correlacional, ya que mide la relación que existe entre las variables intermediación laboral y generación de empleo. El diseño de investigación es no experimental. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de investigación fue el cuestionario, para cada una de las variables se utilizó un cuestionario que constaba de 15 ítems, cada uno de estos contaron con opciones múltiples en escala de Likert. La población estuvo determinada por 600 trabajadores de una empresa metalmecánica y muestra estuvo constituida 156 trabajadores, quienes accedieron a participar del estudio realizando las encuestas de manera virtual. Concluyó que la intermediación laboral se relaciona con la generación de empleo en las empresas metalmecánicas, con un nivel de correlación positiva media ( $Rho$  0,295 y  $p$ -valor 0,000).

Palabras claves: **Liderazgo, atracción de talento, terceros.**

## ABSTRACT

The main objective of the study was to determine the impact of companies that are engaged in outsourcing services to take over certain complementary activities in the industrial sector (Outsourcing). Previously, the global, regional reality was analyzed to conclude on the national reality of the industrial sector. The research methodology had a qualitative and quantitative approach, descriptive-correlational level, basic type, with a non-experimental design and a cross section. The sample was obtained using data from the Peruvian reality through different sources of information. It concluded that labor intermediation is related to job creation, with a mean positive correlation level (Rho 0.295 and p-value 0.000).

.Keywords: **Leadership, talent attraction, Indirect services.**

## I. INTRODUCCIÓN

El crecimiento comercial, los avances tecnológicos, de comunicación, transporte y la apertura a nuevos mercados, ha hecho que las empresas busquen desarrollar diferentes estrategias como la flexibilización y especialización a fin de responder a estos nuevos retos. En consecuencia, han encontrado nuevos esquemas productivos, es así que resalta la importancia de la intermediación laboral, ya que cubre esquemas de trabajo temporales, asociando el envío de la mano de obra por parte de una empresa que brinda servicios temporales a una empresa usuario, que solicita estos servicios (Vargas et al., 2019).

La competencia en los diferentes sectores empresariales, ha provocado que muchos de estos busquen formas para poder reducir los costos de mano de obra, sobre todo en el sector construcción, ya que sus contratos son de un tiempo determinado, muchos empresarios optan por el contrato de obreros de forma informal, siendo esto un riesgo para las empresas. Es por eso que es importante la búsqueda de alternativas que permitan a la empresa la optimización de sus recursos y el incremento de los resultados (Jara y Mostacero, 2018).

La generación de empleo es producto de diferentes variables tanto económicas y sociales dentro de un territorio, esta actividad no es necesariamente dependiente de la necesidad de los sectores públicos o privados. En este sentido, la empleabilidad y el empleo son conceptos que realizan una descripción del grado de preparación que tiene una población y que permite a sus individuos contribuir mediante sus destrezas y conocimientos al desarrollo económico de su territorio (Gallego et al., 2016).

Es por esto que la organización Internacional del trabajo (OIT) en 1919, desarrolló diferentes estrategias para la prevención del desempleo, entre éstas se encuentra el establecimiento de agencias de colocación a cargo de una autoridad pública; además de establecer una normativa que regula las prácticas de tales agencias en

el sector público, es así que para el año 1929 fueron 35 los países que ya contaban con los servicios de intermediación laboral (Jiménez, 2018).

Respecto a los tipos de contratos, muchas empresas han optado por la tercerización e intermediación laboral, con la finalidad de centrar sus recursos y esfuerzos en sus actividades principales. Este tipo de modalidad tiene beneficios como la menor carga laboral el incremento de la productividad la mejora de la respuesta para atender las necesidades de los clientes y el mejor cumplimiento de los objetivos trazados por la organización sin embargo también presenta ciertos desafíos respecto a la satisfacción y manejo de personal (Palomino, 2018).

La investigación se enfoca en determinar el impacto que tiene la intermediación laboral y la generación de empleo en las industrias metales mecánicas, estas industrias comprenden la elaboración de máquinas eléctricas y productos metálicos para el uso industrial, por lo que este sector es generador de empleo en diferentes países (Zúñiga, 2015). En el contexto peruano, esta industria también presenta un fuerte movimiento económico, potenciando la generación de empleo en el país, demandando directamente aproximadamente 100,000 trabajadores y teniendo en cuenta la demanda indirecta, llegan a 300,000 personas. De esta forma, el sector metalmeccánico participa en un 15% de los empleos en la rama industrial a nivel nacional, vinculándose con otros sectores dedicados a la producción (Natale et al., 2017).

De acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores, la pregunta de investigación plantea ¿De qué manera se relaciona la intermediación laboral y la gestión de empleo en las empresas metalmeccánicas? Asimismo, las preguntas de investigación específicas plantearon responder ¿De qué manera se relaciona la intermediación laboral y la incorporación, movilidad y desvinculación en las empresas metalmeccánicas?

Asimismo, se plantea como objetivo determinar la relación entre la intermediación laboral y la gestión del empleo en una empresa metalmecánica. Los objetivos específicos se centraron en la demostrar de qué manera se relaciona la intermediación laboral con la gestión del empleo, la incorporación y la desvinculación en una empresa metalmecánica.

De acuerdo a lo descrito, la importancia del estudio en el plano teórico radica en que este permite elaborar teorías con la finalidad de realizar asociaciones entre las variables intermediación laboral y la generación de empleo, se justifica metodológicamente porque aporta instrumentos que han sido validados los cuales permiten el análisis de la incidencia en de la intermediación laboral; está epistemológicamente justificado porque permite el reconocimiento del problema y el impacto que tiene la intermediación sobre empresas privadas que existen en la actualidad.

Finalmente se tienen la hipótesis general e hipótesis específicas; en el caso de la hipótesis general: La intermediación laboral se relaciona con la gestión de empleo en las empresas metalmecánicas; mientras que las hipótesis específicas son: La intermediación laboral se relaciona con la incorporación en las empresas metalmecánicas , La intermediación laboral se relaciona con la movilidad en las empresas metalmecánicas y la intermediación laboral se relaciona con la desvinculación en las empresas metalmecánicas.

## II. MARCO TEÓRICO

Según la revisión bibliográfica efectuada respecto a la intermediación laboral a nivel internacional se tiene como antecedentes a:

Londoño et al. (2021) quienes en su investigación realizada en Colombia, tuvieron como objetivo determinar cómo se ve influenciado la satisfacción del talento humano con la intermediación laboral en el hospital San Juan de Dios. La investigación fue cuantitativa - descriptiva con corte transversal. Utilizaron como instrumento la escala general de satisfacción. La muestra estuvo conformada por 51 trabajadores de salud. Según los resultados, obtuvieron que 20% de los encuestados no están satisfechos con su trabajo, el 49% se encuentran satisfechos, pero mencionan que puede mejorar ciertos aspectos. Del total de encuestados el 4% presenta una satisfacción baja, el 45% presenta una satisfacción media y el 29,4% una satisfacción con su trabajo alta. De los resultados se concluye que se presenta desventajas en la intermediación laboral, referentes a la relación contractual, esto influye significativamente en la satisfacción de los trabajadores de salud; uno de los factores más relevantes es la inestabilidad laboral que presentan y la compensación económica.

Gallego et al. (2016) en su estudio resalta los resultados obtenidos por el programa de acercamiento de la demanda con la oferta laboral, el cual ha sido implementado en la ciudad de Medellín y tiene como administrador del programa la administración pública de Colombia. Este programa fue implementado debido a los altos índices de desempleo registrados en Medellín. Demostrando de esta manera la efectividad de programas que promueven la articulación del sector privado con el sector público de manera planificada, en razón de promover y promocionar el empleo. Es por esto que este tipo de prácticas ha sido catalogado como una buena práctica administrativa, ya que tiene repercusiones que son tangibles y pueden ser medidas

respecto a la mejora de la calidad de vida de los habitantes del territorio. Asimismo, por su efectividad y relevancia, este programa ha sido replicado en otras ciudades de Colombia.

Noriega y Rueda (2020) en su investigación realizada en España tienen como objetivo determinar la demanda de talento en el sector metalmecánico. El enfoque de investigación fue mixto ya que se identificó, determinó y recolectó información para conocer el desarrollo de la demanda de talento en el sector metalmecánico, los autores obtuvieron como resultado que la falta de un departamento de marketing digital es uno de los factores que no permiten el crecimiento de esta empresa, además de muchas empresas metalmecánicas no cuentan con el apoyo del estado para poder comercializar sus productos fuera de la ciudad. Asimismo, no cuentan con certificación de calidad o máquinas con correcto mantenimiento y tecnología actualizada que les permita una competencia justa en el mercado.

Riella y Mascheroni (2016) en su estudio realizado en Uruguay investigaron los empleos en el área rural y el incremento de modalidades diferentes de intermediación de mano de obra, además, estudiaron como es que estas están transformando las relaciones de trabajo en el país. Para realizar esta investigación se realizaron una búsqueda bibliográfica exhaustiva en las que incluyen los antecedentes de intermediación laboral en el sector agrario, forestación, esquila, agricultura y frutas para la exportación; los autores tomaron en cuenta los agentes y los efectos que tiene las condiciones de trabajo. Después del análisis bibliográfico concluyen que la intermediación laboral es importante para el desarrollo de los mercados de empleo en áreas rurales, ya que permite una flexibilidad en la producción y que el trabajo pueda realizarse de forma intensificada, ya que se establecen nuevas formas de organización y existe un mayor control de los trabajadores. Los autores recomiendan tener en cuenta que este tipo de trabajos agrarios corresponden a trabajos estacionales, por lo que en muchas ocasiones la

demanda de trabajo tiene un tiempo acotado y una fuerte demanda, es por esto que el sector agrario en Uruguay recurre muchas veces a la intermediación laboral.

Alujas (2018) el autor realizó el análisis de cómo es que los servicios públicos de empleo (SPE) han llevado a cabo la intermediación laboral en comunidades autónomas, en su estudio resalta las diferencias entre estas comunidades y compara donde es que las oficinas funcionan mejor. El resultado encontrado por el autor, afirma que los servicios públicos en las comunidades son muy exiguos respecto a la colocación de personal, exceptuando la comunidad de Extremadura. Concluyendo que uno de los motivos por los que los servicios públicos de empleo tienen una baja eficacia, es debido a que los empresarios tienen un uso limitado de estas bolsas de empleo para cubrir una vacante, esto podría deberse a que prefieren el uso de internet como un método para la búsqueda de candidatos.

Estévez (2018) en su investigación estudia los países de la Unión Europea con la finalidad de analizar la intermediación laboral como servicio público de empleo (SPE), según los resultados resalta que la presencia del estado en este ámbito es escasa, por lo que los desempleados no tienen confianza en poder encontrar empleo mediante la bolsa de trabajo del estado. Por lo que el autor recomienda poner en marcha una modernización en el servicio de intermediación laboral, ya que considera que esto mejoraría su eficacia. Según los resultados obtenidos, destaca que se podrían mejorar los procesos de intermediación a través de estrategias como imágenes que permitan al oferente estar informado respecto al proceso que está realizando, además de generar un protocolo de atención que permita fortalecer y brindar las garantías de que los colaboradores de la agencia de empleo, tengan un trato adecuado con los oferentes y les brinden la información acertada acerca del servicio.

Lozoya et al. (2021) en su estudio presentan los retos respecto a la función financiera que enfrentan las pequeñas y medianas empresas en el sector metalmeccánico de México, la investigación tuvo como objetivo conocer de qué manera las restricciones respecto a la liquidez afectan a estas empresas, la muestra estuvo comprendida por 25 entidades. Se aplicó el cuestionario de ad hoc el cual fue validada por expertos. Las técnicas adoptadas fueron entrevistas y la observación según los resultados es importante la función financiera adecuada ya que cuando hay una escasez de efectivo esta es determinante siendo que el desempeño de las empresas mejora cuando se controlan los plazos de entrega ,el servicio al cliente, los costos financieros y los salarios.

Respecto a los antecedentes a nivel nacional se tiene que Zavaleta (2016) en su estudio evaluaron el área de atención al cliente de la empresa LATAM en Trujillo, con el objetivo de determinar cuáles son los efectos que tiene la intermediación laboral en los costos laborales de esta área. Obtuvieron como resultado que el contrato por intermediación redujo los costos que tenía la empresa, siendo que esta reducción representa un 38% de disminución, comparado al total de desembolso que solía tener la empresa. Considerando que antes de la intermediación laboral la empresa desembolsaba 14290 soles para esta área y después del contrato de intermediación la empresa desembolsa un importe de 8800 soles. Por lo que este estudio permite la comparación en conceptos de remuneración y beneficios que trae la intermediación laboral.

Asimismo, Durán (2010) tiene como objetivo de investigación la reducción de costos en una empresa eléctrica regional Centro Sur sin mermar la eficiencia de los trabajadores para el cumplimiento de sus tareas, teniendo como contexto que mucho de los empleados tienen temores a ceder el control de ciertas actividades a un agente externo, se cree conveniente que el proveedor este muy especializado en los servicios que se pretende contratar. Sin embargo, se tiene que delimitar las

responsabilidades de forma clara a cada uno de los actores de este proceso. Esta investigación resalta la importancia de conocer los procesos, costos y las competencias del personal de la organización. Además de conocer las implicaciones laborales y los contratos colectivos antes de abordar un proceso de intermediación.

Basaldúa y Mendoza (2020) analizaron los factores que determinan la satisfacción de los usuarios en el servicio de intermediación laboral, en el caso de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, la cual tiene como propósito la intermediación a través del recojo de información de la oferta y demanda laboral, de manera que los buscadores de empleo consigan un puesto y las empresas cubran sus vacantes, buscando favorecer a los jóvenes y los desempleados de manera que puedan acceder a oportunidades dentro del mercado laboral. Los autores realizaron su investigación utilizando 220 cuestionarios para jóvenes entre 18 y 29 años, quienes estaban dentro de la bolsa de trabajo. Se tomaron en cuenta cinco dimensiones fiabilidad, elementos tangibles, capacidad de respuesta, seguridad y empatía; la metodología utilizada en el estudio fue mixta predominando el enfoque cuantitativo, según los resultados obtenidos los autores concluyeron que las dimensiones elementos tangibles y empatía, son determinantes parciales de la satisfacción del usuario del servicio bolsa de trabajo.

Jiménez (2018) en su investigación realizó un acercamiento epistemológico de la empleabilidad y la Orientación laboral, proponiendo una perspectiva sistémica en el abordaje de la empleabilidad y una definición conceptual de la Orientación laboral. Para cumplir con el objetivo propuesto, desarrolló un estudio de diferentes casos, obteniendo como resultado de investigación que dentro de la oficina de empleo de los municipios, no existe una adecuada orientación laboral por lo que es importante la potenciación del bienestar y desarrollo de la persona trabajadora, la contribución a la reducción de las desigualdades en el acceso a trabajo , brindar información acertada respecto a la comprensión de las exigencias de las empresas así como las

formas de trabajo actual permitiendo que el trabajador se posicione de manera asertiva y desarrolle competencias para el trabajo.

Respecto a la intermediación laboral, para la Organización Internacional de Trabajo, estos procesos son considerados como relaciones triangulares, relación de empleo multipartita o régimen de subcontratación laboral. En este sentido, se consideran relaciones triangulares aquellas donde participa la empresa, el empleado y un tercero conocido como empresa usuaria que es a quién se le provee de trabajo o de bienes y servicios (Vargas et al., 2019)

La Ley 27626, Ley de intermediación laboral en Perú, permite el recurso a esta bajo tres supuestos: temporalidad, especialización o complementariedad; además agrega que los trabajadores que han sido destacados a una empresa usuaria no pueden brindar servicios que impliquen la permanente ejecución de la actividad principal de esta empresa. En consecuencia, las alternativas de intermediación que se pueden materializar en Perú son:

- Empresas que brindan servicios temporales: son aquellas empresas que han sido creadas con la finalidad de suministrar trabajadores a las empresas usuarias o terceros, para que estas puedan desarrollar labores principales temporales o secundarios, en los casos de suplencia, es decir para cubrir un puesto que está vacante de forma transitoria y para cubrir puestos no permanentes que se encargan de necesidades transitorias diferentes a las actividades principales, es decir, ocasionales.
- Empresas de servicios complementarios: son las empresas que destacan a sus trabajadores con la finalidad de que realicen actividades no principales o no vinculadas a la razón principal de la empresa usuaria, es decir, labores secundarias permanentes o temporales. Por ejemplo: los servicios de vigilancia, limpieza, mantenimiento, seguridad, etc.

- Empresas de servicios especializados son empresas que brindan servicios - altamente especializados estos pueden ser temporales o permanentes donde la empresa usuaria no tiene la facultad de dirección respecto a la gestión de las labores de este personal

Para el autor Ferro Delgado (1995), la intermediación laboral es la vinculación directa entre un trabajador y el empleador, donde se genera una relación triangular en la que los trabajadores brindan servicios a una empresa usuaria ,a la cual no están vinculadas laboralmente, sin embargo se establece una relación de subordinación aparente o real con una tercera persona interpuesta, en este sentido el contratista tiene recursos propios y dispone de solvencia económica para poder realizar las obras para otras empresas.

Alujas (2009) es su artículo analiza la intermediación laboral del Servicio Público de Empleo (SPE) en los países de la Unión Europea, obteniendo como resultado que existe una escasa presencia pública en el ámbito de la intermediación laboral, por lo que hay un descenso de la confianza de los desempleados en el SPE como método de búsqueda de empleo efectivo. Por lo que el autor recomienda se ponga en marcha la de modernización de los SPE definidos en la Estrategia Europea de Empleo.

Según (Mazza, 2003) los servicios de intermediación laboral se destinan a mejorar la rapidez y la calidad del ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo. De esa forma, esos servicios se convierten en “intermediarios” entre la oferta y la demanda de trabajo. Sus principales clientes son los trabajadores desempleados o subempleados y las compañías que buscan nuevos empleados. Para el autor Fontalvo Charris (2008), Dentro de la intermediación laboral existen tres participantes el intermediario, el demandante y el oferente, el cual los define como: el oferente es el trabajador el cual pone a disposición su trabajo para cubrir las actividades que son requeridas por el demandante. Por otro lado, el intermediario

puede ser una persona jurídica o natural que es el vínculo para que al trabajador u oferente sea insertado en el mercado laboral. Finalmente, el demandante es el que requiere la mano de obra calificada.

Las dimensiones de la intermediación laboral consideradas para el presente estudio según Mazza (2003): son la dimensión búsqueda de empleo, que comprende la evaluación de las competencias de los que buscan empleo, caracterización de las empresas usuarias para determinar la necesidad de servicios y la orientación laboral, la dimensión colocación, comprende las bases de datos actualizadas para la colocación, selección de candidatos y recontractación; la dimensión capacitación, evalúa las necesidades de las personas que buscan empleo y los requerimientos de capacitación; la dimensión servicios especializados, hace referencia a la evaluación de recursos humanos , asesoría en materia legal y orientación al personal; la dimensión información sobre el mercado de trabajo, referente a brindar información sobre las tendencias y requerimientos del mercado laboral; finalmente la dimensión servicios sociales, la cual hace referencia a la administración del seguro de desempleo.

Respecto a la generación de empleo y la demanda de trabajadores, en el año 2018 según la encuesta de escasez de talento, muchos de los empleadores afirmaron que la poca experiencia de los candidatos fue una de las razones principales por las que no cubren los puestos vacantes, ya que a medida que la digitalización y automatización de las empresas avanza es importante que los empleados posean fortalezas humanas y habilidades técnicas. Por lo que el 22% de los empleadores refiere que los solicitantes no tienen habilidades duras que se requiere para cubrir los puestos vacantes (ManpowerGroup, 2018)

Las dimensiones tomadas en cuenta para la gestión de resultados en presente investigación se fundamenta en Jimenez, (2017), estas son: Gestión de movilidad, refiere los movimientos internos que se realizan en la empresa, estos pueden ser debido a un cambio en el lugar de trabajo o un cambio en las tareas a realizar; la

dimensión gestión de incorporación, toma en cuenta que el trabajador tenga una comprensión de las políticas y las prácticas que tienen relación con la selección y recepción de personal; la dimensión gestión de desvinculación , hace referencia al termino del vínculo laboral, esta puede darse por diferentes causas como razones organizacionales, económicas, tecnológicas y disciplinarias.

Es importante gestionar estas dimensiones a la hora de cumplir con un proceso de selección de personal, además de la definir los puestos de trabajo según los perfiles correspondientes, lo cual permita el logro de los objetivos planteados por la empresa de manera eficaz, en ese sentido, la dimensión movilidad tiene especial relevancia ya que permite que se pueda ubicar a los recursos humanos en cargos que estén acorde a al perfil para la obtención de resultados.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El tipo de investigación es básico, ya que aporta con conocimientos científicos, realizando una recolección de información en la realidad con el objetivo de enriquecer el conocimiento teórico (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación tiene un alcance descriptivo – correlacional, ya que mide la relación que existe entre las variables y explora hasta qué punto éstas se relacionan. El diseño de investigación es no experimental, ya que no se manipulan las variables de manera deliberada; es decir, se observa el fenómeno en su contexto natural para posteriormente analizarlo (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.2 Operacionalización de Variables**

**Variable 1:** La Intermediación Laboral

##### **Definición conceptual**

La intermediación laboral se define como “una actividad fundamental para lograr acceder a mejores oportunidades en aquellos segmentos de la población que presentan mayor vulnerabilidad social en el mercado laboral, como lo son los/las jóvenes, las mujeres y los/los adultos mayores” (OIT, 2015). En otras palabras, se centra el enfoque hacia los segmentos más vulnerables de la población que se encuentran en búsqueda de empleo.

##### **Definición operacional**

Mazza (2003) delimita la intermediación laboral como un conjunto de acciones que tienen como propósito poner en contacto los oferentes con los demandantes de empleo para su colocación en un puesto de trabajo y contribuir a la reducción de los costos de búsqueda de empleo y duración temporal de las vacantes. Además, tiene como principal tarea reunir y clasificar la información necesaria sobre oferta y

demanda de trabajo a fin de colocar adecuadamente el perfil de los buscadores de empleo con la demanda de los empresarios.

## **Variable 2: Generación de Empleo**

### **Definición conceptual**

Gonzales (2011), define la generación de empleo como la cantidad de personas participantes del mercado, la cantidad de tiempo que destinan para trabajar y en la misma medida, las condiciones del empleo. Lo mencionado anteriormente, es la consecuencia de la asignación temporal particular de cada individuo al trabajo, a la formación de capital humano, al trabajo doméstico y al ocio en función del salario que espere obtener en el mercado.

### **Definición operacional**

Para Neffa, Panigo y Pérez (2000) implica la obtención de empleo en la que el trabajador genera ingresos ya sea por cuenta propia o es asalariado, donde el objetivo principal es la satisfacción de sus necesidades psicosociales.

### **3.3. Población, muestra, muestreo (Unidad de análisis)**

Para el presente trabajo, la población estuvo determinada por 600 trabajadores de una empresa metalmecánica. La muestra estuvo constituida 156 trabajadores, quienes accedieron a participar del estudio realizando las encuestas de manera virtual.

El muestreo fue no probabilístico ya que selecciona orientado por las características de la investigación y la toma de decisiones respecto a la elección de la muestra fue por parte del investigador

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La técnica utilizada fue la encuesta ya que está permite recolectar la información de manera ordenada y práctica así mismo permite conocer el comportamiento de los individuos encuestados según Espinoza (2019). El instrumento de investigación fue el cuestionario que permite el estudio de los individuos que participan en el estudio recolectando sus respuestas a través de preguntas con alternativas.

Para la variable intermediación laboral se utilizó un cuestionario que constaba de 15 ítems, cada uno de estos cuenta con opciones múltiples en escala de Likert. Asimismo, para la variable generación de empleo, también se aplicó un cuestionario con 15 ítems de alternativa múltiple en escala de Likert, ya que según los autores Hernández Fernández y baptista (2014) la escala de Likert sostiene un grupo de ítems dentro de un instrumento, el cual solicita respuestas al entrevistado de manera que este marque una alternativa y cada una de estas alternativas tiene un puntaje.

### **3.5. Procedimiento**

Para realizar el presente trabajo de investigación, primero se realizó una exhaustiva búsqueda bibliográfica de las variables de estudio; posteriormente, se investigó la problemática de la realidad laboral en la región, seguido de una indagación sobre la problemática del país.

En una siguiente etapa de la investigación, se procedió a la elaboración de las matrices de operacionalización y consistencia. Después se aplicó dos cuestionarios a los trabajadores del sector metalmeccánico indicados en la muestra (uno por variable). El recojo de información se realizará de manera virtual para cada una de las variables, con preguntas con escala tipo Likert.

En la etapa final, se tabularán los resultados obtenidos usando el programa Microsoft Excel, realizando las pruebas estadísticas en el programa SPSS y luego,

dicha información, será procesada y se realizarán las pruebas de hipótesis. Como último paso, se establecerán las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se utilizó un método de análisis de datos cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Batista (2014), el enfoque cuantitativo encarna un grupo de procedimientos, es serial y probatorio. En este, se examinan los cálculos obtenidos utilizando métodos estadísticos y se elaboran las conclusiones. Tomando en cuenta esto, con el objetivo de ejecutar la medición. Las investigaciones cuantitativas radican en la complejidad de los modelos estadísticos, nivel de planificación, variación y asertividad de las variables, instrumentos aplicados y fundamentos teóricos que permiten un mejor análisis de la hipótesis (Hernández y Mendoza, 2018)

Para poder procesar la información cuantitativa, se utilizará la estadística descriptiva con la finalidad de determinar frecuencias absolutas y porcentuales, posteriormente los resultados inferencias harán uso de la estadística inferencial, considerando que la prueba a realizar en no paramétrica se aplicará el estadístico Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se toman en cuenta los siguientes aspectos éticos; se incorporaron de manera detallada, las recomendaciones indicadas en los procedimientos internos, reglamentos y resoluciones de la Universidad Privada San Juan Bautista SAC, uso de las normas APA para todas las citas o referencias incluidas, utilización del *software* Urkund para asegurar la autoría y correcto uso de todas las fuentes de información mencionadas. Asimismo, no se aplicarán distinciones en los participantes por su género, nivel socioeconómico y/u orígenes étnicos. En la presente investigación no habrá lugar para el racismo o discriminación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

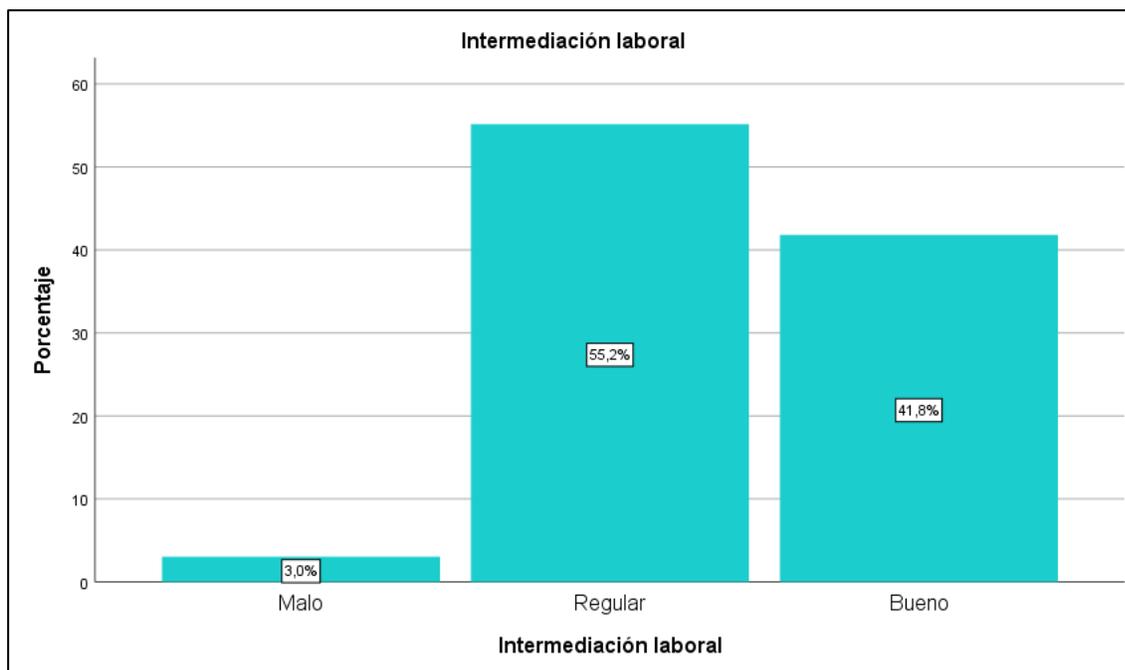
Tabla 1

*Niveles de la variable intermediación laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	3,0
Regular	91	55,2
Bueno	69	41,8
Total	165	100,0

**Figura 1.**

*Niveles de percepción de la variable intermediación laboral.*



De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de intermediación laboral de los trabajadores de las empresas metalmecánicas, se tiene que el nivel regular con un 55,2% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel bueno que presenta el 41,8%, en cuanto al nivel malo este prácticamente el 3,0 de la muestra,

demonstrando de que la intermediación laboral está más en ser regular de ser bueno.

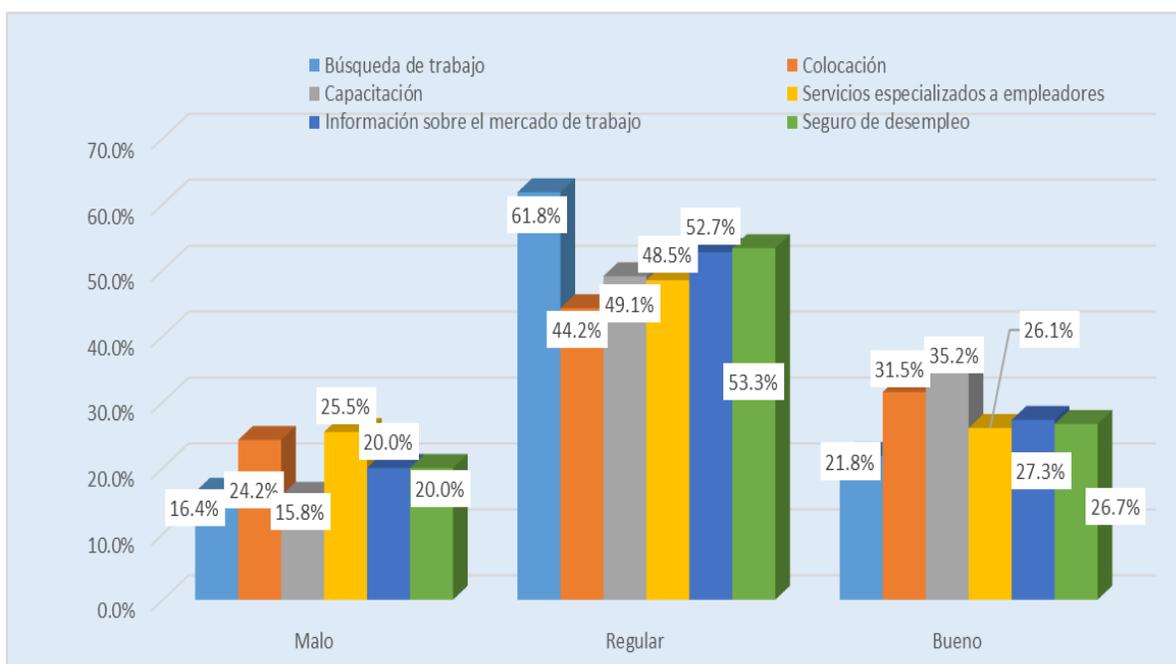
Tabla 2

*Distribución de frecuencias de dimensiones - intermediación laboral*

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Búsqueda de trabajo	Malo	27	16.4%
	Regular	102	61.8%
	Bueno	36	21.8%
Colocación	Malo	40	24.2%
	Regular	73	44.2%
	Bueno	52	31.5%
Capacitación	Malo	26	15.8%
	Regular	81	49.1%
	Bueno	58	35.2%
Servicios especializados a empleadores	Malo	42	25.5%
	Regular	80	48.5%
	Bueno	43	26.1%
Información sobre el mercado de trabajo	Malo	33	20.0%
	Regular	87	52.7%
	Bueno	45	27.3%
Seguro de desempleo	Malo	33	20.0%
	Regular	88	53.3%
	Bueno	44	26.7%

**Figura 2.**

*Niveles de intermediación laboral por dimensiones*



### Interpretación:

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 2, se obtuvieron datos entre los cuáles se destacaron según su nivel, con respecto al nivel malo tenemos a la dimensión representativa correspondiente a la dimensión servicios especializados a empleadores con el 25,5% de la muestra, con respecto al nivel regular tenemos a la dimensión búsqueda de trabajo con el 61,8% para finalmente tener con respecto al nivel bueno a la dimensión capacitación con el 35,2% de la muestra.

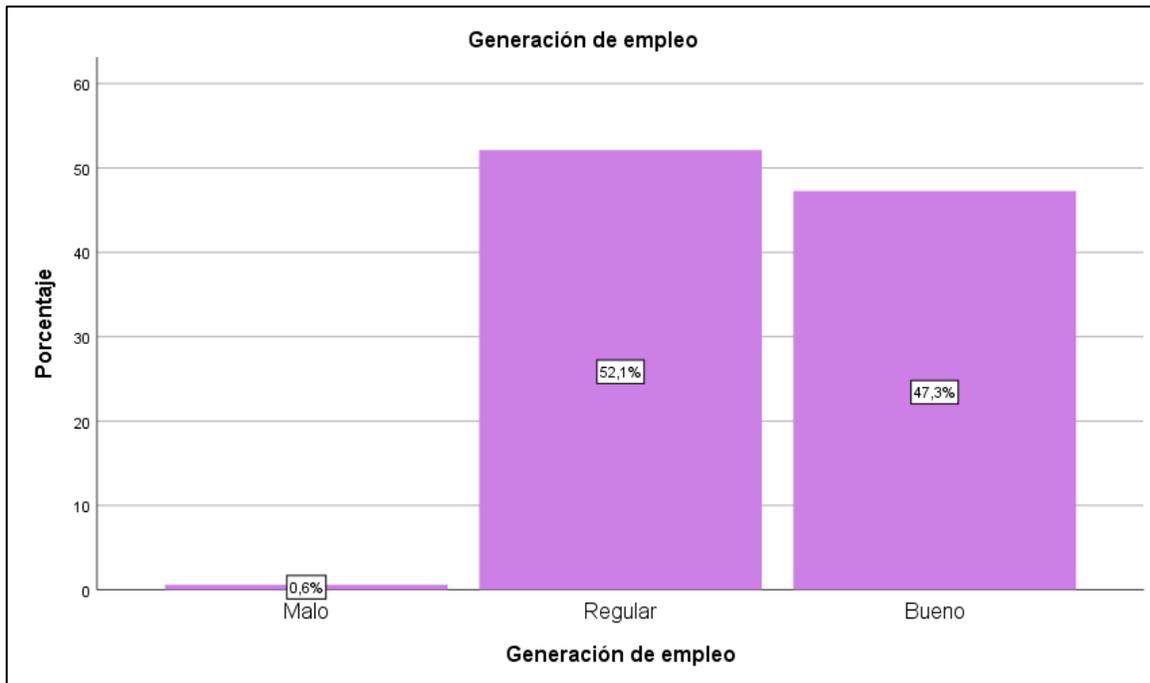
Tabla 3

*Niveles de la variable generación de empleo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	0,6
Regular	86	52,1
Bueno	78	47,3
Total	165	100,0

**Figura 3.**

*Niveles de percepción de la variable generación de empleo*



Respecto a la generación de empleo, se aprecia en los resultados que los niveles de intermediación laboral de los trabajadores de las empresas metalmecánicas, se tiene que el nivel regular con un 55,2% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel bueno que presenta el 41,8%, en cuanto al nivel malo este prácticamente el 3,0 de la muestra, demostrando de que la intermediación laboral está más en ser regular de ser bueno.

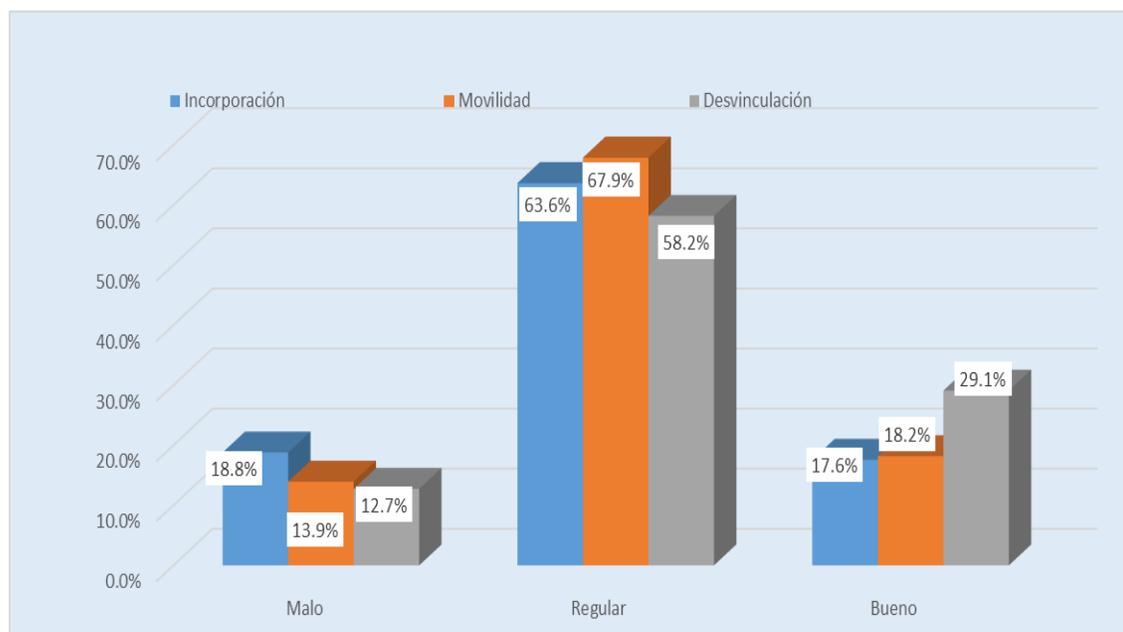
Tabla 4

*Distribución de frecuencias de las dimensiones de generación de empleo*

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje válido
Niveles		(fi)	(%)
Incorporación	Malo	31	18.8%
	Regular	105	63.6%
	Bueno	29	17.6%
Movilidad	Malo	23	13.9%
	Regular	112	67.9%
	Bueno	30	18.2%
Desvinculación	Malo	21	12.7%
	Regular	96	58.2%
	Bueno	48	29.1%

**Figura 4.**

*Niveles de la generación de empleo por dimensiones*



### **Interpretación:**

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 18,8% perciben un nivel malo en la dimensión incorporación; el 63,6% un nivel regular y el 17,6% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 13,9% perciben un nivel malo en la dimensión movilidad; el 67,9% un nivel regular y el 18,2% un nivel bueno, siendo el nivel regular el predominante en esta dimensión; el 12,7% perciben un nivel malo en la dimensión desvinculación, seguido del 58,2% en el nivel regular para finalmente tener el 29,1% del nivel bueno.

### **4.2. Resultados inferenciales.**

Debido a que el estudio es de nivel correlacional – causal, se aplicó la prueba para determinar la normalidad de la distribución, la prueba indicó que la distribución no era normal (Anexo N° 7) , ya que la significación en la prueba Kolmogorov-Smirnov era menor a 0.05; en consecuencia se utilizó estadísticos no paramétricos, para la determinación de la influencia de la intermediación laboral con la generación de empleo. El indicador que fue utilizado corresponde al estadístico de prueba de la regresión logística ordinal de Nagelkerke.

La regla de decisión para un nivel de confianza igual a 95% es:

Si  $(p > \alpha)$  entonces la hipótesis nula ( $H_0$ ) es aceptada

Si  $(p < \alpha)$  entonces la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es aceptada

### **Hipótesis general**

$H_0$ . La intermediación laboral no se relaciona con la generación de empleo en las empresas metalmecánicas.

Hi. La intermediación laboral se relaciona con la generación de empleo en las empresas metalmeccánicas.

Tabla 5

*Correlación de la intermediación laboral y la generación de empleo*

			Intermediación laboral	Generación de empleo
Rho de Spearman	Intermediación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,295 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Generación de empleo	Coefficiente de correlación	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

*\*\*.* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 5, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,295, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación mediana entre la intermediación laboral y la generación de empleo.

### **Hipótesis específica 1**

Ho. La intermediación laboral no se relaciona con la incorporación en las empresas metalmeccánicas.

Hi. La intermediación laboral se relaciona con la incorporación en las empresas metalmeccánicas.

Tabla 6

*Correlación de la intermediación laboral y la incorporación*

			Intermediación laboral	Incorporación
Rho de Spearman	Intermediación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,353 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	165	165
	Incorporación	Coeficiente de correlación	,353**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	165	165

\*\**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La tabla 6, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,353, así como un  $p=0.000 < 0.05$ , con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación mediana entre la intermediación laboral y la incorporación.

**Hipótesis específica 2**

Ho. La intermediación laboral no se relaciona con la movilidad en las empresas metalmecánicas.

Hi. La intermediación laboral se relaciona con la movilidad en las empresas metalmecánicas.

Tabla 7

Correlación de la intermediación laboral y la movilidad

			Intermediación laboral	Movilidad
Rho de Spearman	Intermediación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,256 **
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	165	165
	Movilidad	Coeficiente de correlación	,256**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	165	165

\*\**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).*

La tabla 7, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,256, así como un  $p=0.001 < 0.05$ , con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación mediana entre la intermediación laboral y la movilidad.

### Hipótesis específica 3

Ho. La intermediación laboral no se relaciona con la desvinculación en las empresas metalmecánicas.

Hi. La intermediación laboral se relaciona con la desvinculación en las empresas metalmecánicas.

Tabla 8

Correlación de la intermediación laboral y la desvinculación

			Intermediación laboral	Desvinculación
Rho de Spearman	Intermediación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,254 **
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	165	165
	Desvinculación	Coefficiente de correlación	,254**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	165	165

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 5, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,254, así como un  $p=0.001 < 0.05$ , con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación mediana entre la intermediación laboral y la desvinculación.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo objetivo determinar la relación entre la intermediación laboral y la gestión del empleo en una empresa metalmecánica, obteniendo como resultado que la intermediación laboral se relaciona con la generación de empleo, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,295 y p-valor 0,000). Por lo que se coincide con la investigación de Riella y Mascheroni (2016) quienes en su estudio realizado en Uruguay investigaron los empleos en el área rural y el incremento de modalidades diferentes de intermediación de mano de obra, además, estudiaron como es que estas están transformando las relaciones de trabajo en el país. También resaltaron que los trabajos estacionales, demandan trabajo con un tiempo

acotado y una fuerte demanda, es por esto que el sector agrario en Uruguay recurre muchas veces a la intermediación laboral, en este sentido, comparado con la actividad metalmeccánica en la que, de igual manera por estaciones de tiempo, la demanda es mucho mayor a la usual y se necesita de mayor mano de obra por esa temporada o proyecto, por lo que es recomendable optar por la intermediación laboral. Teniendo en cuenta que los autores concluyeron que la intermediación laboral es importante para el desarrollo de los mercados de empleo en áreas rurales, ya que permite una flexibilidad en la producción y que el trabajo pueda realizarse de forma intensificada, ya que se establecen nuevas formas de organización y existe un mayor control de los trabajadores; afirmando de esta forma que existe una generación de empleo importante debido a esta modalidad.

Respecto a la dimensión movilidad, se obtuvo que la intermediación laboral en las empresas metalmeccánicas, con un nivel de correlación positiva media ( $Rho$  0,256 y  $p$ -valor 0,001). Coincidiendo con lo obtenido por Zavaleta (2016) quien en su estudio evaluó el área de atención al cliente de la empresa LATAM en Trujillo, donde como consecuencia de la intermediación laboral se realizaron cambios en los movimientos internos de la empresa, obteniendo como resultado que el contrato por intermediación redujo los costos que tenía la empresa, siendo que esta reducción representa un 38% de disminución, comparado al total de desembolso que solía tener la empresa. Asimismo, Durán (2010) tuvo como objetivo de investigación la reducción de costos de la empresa eléctrica regional Centro Sur sin mermar la eficiencia de los trabajadores para el cumplimiento de sus tareas, concluyendo que se tiene que delimitar las responsabilidades de forma clara a cada uno de los actores del proceso de intermediación.

La intermediación laboral puede tener muchos beneficios tangibles para los usuarios, sin embargo, es necesario que se cuente con una buena administración y

acceso a la información, lo cual permita que esta modalidad se desarrolle de manera ordenada y oportuna, así como conocer los procesos, costos y las competencias del personal de la organización; las implicaciones laborales y los contratos colectivos antes de abordar un proceso de intermediación; ya que respecto a la demanda de talentos en el sector metalmecánico, Noriega y Rueda (2020) en su investigación realizada en España obtuvieron como resultado que la falta de un departamento de marketing digital es uno de los factores que no permiten el crecimiento de esta empresa, además de muchas empresas metalmecánicas no cuentan con el apoyo del estado para poder comercializar sus productos fuera de la ciudad. Asimismo, no cuentan con certificación de calidad o máquinas con correcto mantenimiento y tecnología actualizada que les permita una competencia justa en el mercado.

Del mismo modo, Londoño et al. (2021) en su investigación realizada en Colombia, obtuvieron que 20% de los encuestados no están satisfechos con las condiciones de su trabajo el 49% se encuentran satisfechos, pero mencionan que puede mejorar ciertos aspectos. Concluyendo que se presentan desventajas en la intermediación laboral, referentes a la relación contractual, esto influye significativamente en la satisfacción de los trabajadores de salud. En conclusión, es necesario que la intermediación laboral tenga una adecuada administración y ponga énfasis en la percepción que tienen los empleados respecto al vínculo laboral que tienen bajo esta modalidad.

En contraste, debido a los altos índices de desempleo registrado en Medellín, se establece un programa de acercamiento de la demanda con la oferta laboral y tiene como administrador la administración pública de Colombia, el autor Gallego et al. (2016) resalta los resultados obtenidos por este programa, demostrando la efectividad de los programas que promueven la articulación del sector privado con el sector público de manera planificada, en razón de promover y promocionar el

empleo. Es por esto que este tipo de prácticas ha sido catalogado como una buena práctica administrativa, ya que tiene repercusiones que son tangibles y pueden ser medidas respecto a la mejora de la calidad de vida de los habitantes del territorio. Asimismo, por su efectividad y relevancia, este programa ha sido replicado en otras ciudades de Colombia.

En este sentido, respecto a la bolsa de trabajo del MTPE en Perú, (Basaldúa & Mendoza, 2020) analizaron los factores que determinan la satisfacción de los usuarios en el servicio de intermediación laboral en el caso de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, el cual tiene como propósito intermediar a través del recojo de información de la oferta y demanda laboral, de manera que los buscadores de empleo consigan un puesto y las empresas cubran sus vacantes, buscando favorecer a los jóvenes y los desempleados para que puedan acceder a oportunidades dentro del mercado laboral los resultados obtenidos los autores concluyeron que los elementos tangibles y empatía son determinantes parciales de la satisfacción del usuario del servicio bolsa de trabajo. Respecto a la intermediación laboral en Chile, Singer (2005) menciona que muchas veces los demandantes no localizan la mano de obra que necesitan y la mano de obra no localiza la demanda. Además, otro resalta que existe un gran desconocimiento en cuanto a la calidad que tiene la mano de obra que está disponible. Siendo la consecuencia de estos problemas, que al efectuarse la contratación en muchos de los casos no se cumplen con las sustantivas esperadas por las partes y la empresa despide al empleado o el empleado renuncia está. Este fracaso en la contratación aumenta los índices de desempleo ya que los reemplazos no son instantáneos y esta rotación produce perjuicios considerables a la empresa como el costo de entrenamiento de contratación y la capacidad ociosa. Por lo que una de las formas de poder resolver la desigualdad entre la oferta y la demanda es a través de los intermediarios, ya que estos han demostrado ser efectivos en cuanto a la vinculación de la población

desempleada con las empresas, en Chile, debido a que esta oficina se focalizó en qué en ayudar a conseguir puestos laborales a trabajadores que presentaban dificultades de inserción en el mercado laboral, muchas de las empresas no tenían la certeza que la vacante que está ofertando sería llenada por alguien que cumpla con las especificaciones técnicas que necesitan o porque esta persona necesita un empleo con urgencia. Es por esto que el autor proponiendo un sistema mixto que permita la intermediación laboral.

En ese sentido al analizar el servicio público de empleo Estévez (2018) en su investigación estudia los países de la Unión Europea, resalta que la presencia del estado en este ámbito es escasa, por lo que los desempleados no tienen confianza en poder encontrar empleo mediante la bolsa de trabajo del estado. Es por esto el estudio recomienda poner en marcha una modernización en el servicio de intermediación laboral, ya que considera sería satisfactorio en la mejora de su eficacia, destacando que se podrían mejorar los procesos de intermediación a través de estrategias como imágenes que permitan al oferente estar informado respecto al proceso que está realizando, además de generar un protocolo de atención que permita fortalecer y brindar las garantías de que los colaboradores de la agencia de empleo. Asimismo, Alujas (2018) afirma que los servicios públicos en las comunidades son muy exiguos respecto a la colocación de personal. Concluye que uno de los motivos por los que los servicios públicos de empleo tienen una baja eficacia, es debido a que los empresarios tienen un uso limitado de esta para cubrir una vacante, esto podría deberse a que prefieren el uso de internet como un método para la búsqueda de candidatos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La intermediación laboral se relaciona con la generación de empleo en las empresas metalmecánicas, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,295 y p-valor 0,000).

**Segunda:** La intermediación laboral se relaciona con la dimensión incorporación en las empresas metalmecánicas, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,353 y p-valor 0,000). Siendo está la dimensión con más presencia entre las demás.

**Tercera:** La intermediación laboral se relaciona con la dimensión movilidad en las empresas metalmecánicas, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,256 y p-valor 0,001).

**Cuarta:** La intermediación laboral se relaciona con la dimensión desvinculación en las empresas metalmecánicas, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,254 y p-valor 0,001).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda analizar las dimensiones de la variable intermediación laboral que obtuvieron índices buenos con la finalidad de personalizar o ser más específico para lograr la mejora continua.

**Segunda:** Se recomienda revisar las preguntas realizadas en las dimensiones colocación y servicios especializados a empleado; con la finalidad de profundizar en las desfavorables.

**Tercera:** Se recomienda analizar las dimensiones de la variable generación de empleo que obtuvieron índices buenos con la finalidad de personalizar o ser más específico para lograr la mejora continua.

**Cuarta:** Se recomienda revisar las preguntas realizadas en la dimensión incorporación; con la finalidad de profundizar en las desfavorables.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alujas, J. (2009). *Servicios públicos de empleo e intermediación laboral en la Unión Europea*. 71.
- Alujas, J. (2018). *Análisis de la intermediación laboral del servicio público de empleo por comunidades autónomas Analysis of the job brokering role of the public*. 93.
- Basaldúa, M., & Mendoza, R. (2020). *Análisis de los factores determinantes en la satisfacción del usuario en un servicio público de intermediación laboral. Estudio de caso de la bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.
- Estévez, M. (2018). *Diagnóstico sobre la efectividad de los procesos de orientación e intermediación laboral de la agencia de gestión y colocación de empleo Cajasan*.
- Espinoza, E. (2019). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. Conrado*, 15(69), 171-180. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt).
- Ferro Delgado, V. (1995). La empresa y los límites a la intermediación laboral. *Thēmis*, 0(31), 67–75.
- Gallego, G., Camacho, M., & López, J. A. (2016). *La intermediación laboral con la participación de la administración pública*. 13, 127–149. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=121003537&lang=es&site=ehost-live>
- Gonzales, R. S. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. *Palermo Bussiness Review*, 5(5), 67–93. [http://www.palermo.edu/economicas/PDF\\_2011/PBR5/5\\_Business04.pdf](http://www.palermo.edu/economicas/PDF_2011/PBR5/5_Business04.pdf)
- Jara, T., & Mostacero, D. (2018). La intermediación Laboral y sus efectos en el costo de mano de obra del Consorcio Altamirano de la ciudad de Trujillo en el año 2017. *Universidad Privada Del Norte*, 2016–2017. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>
- Jiménez, J. (2018). *EL APOORTE DE LA ORIENTACIÓN LABORAL EN EL ABORDAJE DE LA EMPLEABILIDAD REALIZADO POR LOS SERVICIOS MUNICIPALES DE INTERMEDIACION LABORAL*.
- Jimenez, M. G. (2017). *Gestión por resultados en recursos Humanos: Una norma que lo reglamente*. 1–45.
- Londoño, A. M., Arboleda, M., & Cuesta, L. (2021). *La intermediación laboral y la satisfacción del talento humano en salud del hospital de El Carmen de Viboral*, 2021.

- Lozoya, L., Sandoval, D., & González, C. (2021). La gestión de la función financiera en MiPyME de metalmecánica de Ciudad Juárez. Un caso de estudio. *Espacios*, 42(16), 32–49. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n16p03>
- ManpowerGroup. (2018). *Resolviendo la Escasez de Talento - Perú*.
- Mazza, J. (2003). Servicios de intermediación laboral : enseñanzas para América Latina y el Caribe. *Revista CEPAL*. <http://hdl.handle.net/11362/10902>
- Natale, N., Picón, E., Quezada, H., & Toro, G. (2017). *Planeamiento Estratégico del Sector Metalmecánica en el Perú*.
- Neffa, J., Panigo, D. y Pérez, P. 2000 Actividad, empleo y desempleo. Concepto y definiciones. Asociación trabajo y Sociedad. Programa de investigaciones económicas sobre tecnología, trabajo y empleo. CEIL, PIETTE CONICET, Buenos Aires.
- Riella, A., & Mascheroni, P. (2016). *Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay Labor market intermediation in rural labour markets in Uruguay*. 29–43. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2062>
- Singer, M. (2005). *Evaluación del sistema público de intermediación laboral y de su oportunidad de privatización marcos singer\**. 8(octubre), 37–58.
- Vargas, C. C., Arrieta, E., Fernández, C., Vieco, J., & (CESLA), C. de E. S. y L. (2019). *Tercerización e intermediación laboral: balance y retos*. [www.andi.com.co](http://www.andi.com.co)
- Zúñiga, H. (2015). *El cambio de la matriz productiva y su incidencia en la generación de empleo en la industria metalmecánica en la economía ecuatoriana*.

## ANEXOS

### ANEXO N° 1. Matriz de consistencia

Título: La Intermediación Laboral y la Generación de Empleo en Empresas Metalmeccánicas							
Autor: Aldo Bruno Ormaeche Medina							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la intermediación laboral y la gestión de empleo en las empresas metalmeccánicas?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿De qué manera se relaciona la intermediación laboral y la incorporación en las empresas metalmeccánicas?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la intermediación laboral y la movilidad en las empresas metalmeccánicas?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la intermediación laboral y la movilidad en las empresas metalmeccánicas?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre la intermediación laboral y la gestión del empleo en una empresa metalmeccánica</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre la intermediación laboral y la incorporación en las empresas metalmeccánicas</p> <p>Determinar la relación entre la intermediación laboral y la movilidad en las empresas metalmeccánicas</p> <p>Determinar la relación entre la intermediación laboral y la movilidad en las empresas metalmeccánicas</p> <p>Determinar la relación entre la intermediación</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe una relación entre la intermediación laboral y la gestión del empleo en una empresa metalmeccánica</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre la intermediación laboral y la incorporación en las empresas metalmeccánicas.</p> <p>Existe relación entre la intermediación laboral y la movilidad en las empresas metalmeccánicas</p> <p>Existe relación entre la intermediación laboral y la desvinculación en las empresas metalmeccánicas</p>	Variable 1: Intermediación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Búsqueda de empleo	Objetivos estratégicos Impactos generados	Del 1 al 2	<p>Escala de Likert</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Malo(15-35) Regular(36-56) Bueno(57-75)</p>
			Colocación	Rapidez de inserción Legalidad	Del 3 al 4		
			Capacitación	Número de Charlas impartidas Frecuencia de Charlas Información disponible	Del 5 al 7		
			Servicios Especializados	Asesoría Legal Vinculación con promotores	Del 8 al 9		
Información sobre el mercado de trabajo	Asistencia al trabajador Deberes y derechos Personal Informado	Del 10 al 12					
Seguro de desempleo	Seguro de desempleo						

¿De qué manera se relaciona la intermediación laboral y la desvinculación en las empresas metalmeccánicas?	laboral y la desvinculación en las empresas metalmeccánicas		Vinculación del trabajador con una nueva empresaria usuaria	Del 13 al 15		
			Re vinculación del trabajador con una empresa usuaria en la que laboró con anterioridad.			
		<b>Variable 2: Satisfacción de los clientes</b>				
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
		Incorporación	<p>Precisión respecto al reclutamiento de personal.</p> <p>Información acerca de las políticas de selección de personal.</p> <p>Información acerca de las prácticas de selección de personal.</p> <p>Base de datos de personal actualizada.</p> <p>Información respecto a derechos y deberes del personal</p>	Del 1 al 5	<p>Escala de Likert</p>	<p>Malo(15-35)</p> <p>Regular(36-56)</p> <p>Bueno(57-75)</p>
		Movilidad	<p>Movimientos internos generales de la empresa usuaria.</p> <p>Movimientos internos de la empresa usuaria respecto al tipo de trabajo a realizar.</p> <p>El personal conoce los movimientos internos generales de la empresa usuaria.</p> <p>El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de tarea.</p> <p>El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de lugar de trabajo.</p>	Del 6 al 10	<p>(1) Completamente en desacuerdo</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(3) Indiferente</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(5) Completamente en acuerdo</p>	

			Desvinculación	<p>La empresa intermediaria brinda información respecto al vínculo laboral que tendrán los trabajadores.</p> <p>El personal es informado respecto al vínculo laboral que tiene con la empresa usuaria.</p> <p>El personal es informado respecto a las causas disciplinarias que podrían finalizar su relación laboral.</p> <p>El personal es informado respecto a las causas organizativas que podrían finalizar su relación laboral.</p> <p>El personal es informado respecto a las causas económicas que podrían finalizar su relación laboral.</p>	Del 11 al 15		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento		Estadística a utilizar			
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Cuantitativo Correlacional - causal</p>	<p><b>Población:</b> 600 trabajadores</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No Probabilístico intencional</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 156 trabajadores</p>	<p><b>Variable 1: Intermediación laboral</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario con escala Likert</p>	<p><b>Variable 2: Generación de empleo</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario con escala Likert</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Se aplicará a través del software Microsoft Excel para construir tablas y figuras estadísticas,</p> <p>Para la presentación de resultados por dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de tablas y gráficos</li> <li>• Distribución de Frecuencias</li> </ul> <p><b>Inferencial:</b> Se usará para trabajar con los datos de la muestra y poder emitir conclusiones de acuerdo con los objetivos planteados.</p> <p><b>Contrastación de hipótesis</b> Para contrastar la hipótesis se utilizará la prueba estadística de Nagelkerke</p> <p><b>De prueba</b> Se utilizará el software estadístico SPSS 25, por medio de la cual se realizará la tasación de la hipótesis y determinar las conclusiones.</p>			



Seguro de desempleo

La empresa intermediaria le brinda el servicio de re vinculación con empresas metalmecánicas donde ha trabajado con anterioridad.

Cuando termina un proyecto en una empresa usuaria, le brindan la posibilidad de vincularlo con otra empresa del sector metalmecánico.

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 2: Generación de empleo*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Incorporación percibida por los trabajadores	El reclutamiento se lleva a cabo de manera clara para los postulantes. La empresa intermediaria brinda información acerca de las políticas de selección de personal. La empresa intermediaria brinda información acerca de las prácticas de selección de personal. El personal pertenece a una base de datos actualizada. El personal seleccionado recibe información respecto a sus derechos y deberes.	(1-5)	Escala de Likert	
Movilidad percibida por los trabajadores	El personal es informado respecto a los movimientos internos generales de la empresa usuaria. El personal conoce los movimientos internos de la empresa usuaria respecto al tipo de trabajo que realizará. El personal conoce los movimientos internos generales de la empresa usuaria. El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de tarea. El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de lugar de trabajo.	(6-10)	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo	Malo (15-35) Regular (36-56) Bueno (57-75)

Desvinculación  
laboral  
percibida por  
los trabajadores

La empresa intermediaria brinda información respecto al vínculo laboral que tendrán los trabajadores.

El personal es informado respecto al vínculo laboral que tiene con la empresa usuaria.

El personal es informado respecto a las causas disciplinarias que podrían finalizar su relación laboral.

El personal es informado respecto a las causas organizativas que podrían finalizar su relación laboral.

El personal es informado respecto a las causas económicas que podrían finalizar su relación laboral.

(10-15)

### ANEXO N°3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Los datos proporcionados en el formulario permitirán las mejoras de la labor en la empresa. Cada valor proporcionado tiene como características: confidencialidad, voluntario, sin referencias a su identidad personal.

Nro.	Ítems	Escala
1	La Intermediación laboral impacta positivamente en la generación de empleo formal en el país	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
2	La intermediación laboral resulta beneficiosa para las empresas del sector metalmeccánico	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
3	Considera que la intermediación laboral, logra la colocación en las empresas de manera rápida y efectiva	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
4	Se cumple la legislación laboral vigente en las normas establecidas por el sector trabajo.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
5	Se brindan charlas diseñadas de acuerdo a las necesidades de las empresas usuarias y trabajadores empleados bajo esta modalidad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
6	Tienen información disponible acerca del sector metalmeccánico y la intermediación laboral	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
7	Recibe frecuentemente invitaciones para participar en charlas diseñadas de acuerdo a las necesidades de las empresas usuarias y trabajadores empleados bajo esta modalidad	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
8	Recibe asesoría legal respecto a la modalidad de empleo	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

9	Considera que el sector cuenta con un buen programa de intermediación que vincule a los trabajadores con el sector privado.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
10	Considera que el sector metalmeccánico cumple con informar efectivamente acerca de los procesos de contratación de personal	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

11	Le parece a Ud. que se atienden las incidencias suscitadas en el sector metalmeccánico o actividades conexas	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
12	Considera que en el sector metalmeccánico los trabajadores conocen sus deberes, derechos y obligaciones.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
13	El sector metalmeccánico le brinda algún tipo de seguro de desempleo cuando las labores temporales terminan.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
14	La empresa intermediaria le brinda el servicio de re vinculación con empresas metalmeccánicas donde ha trabajado con anterioridad.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
15	Cuando termina un proyecto en una empresa usuaria, le brindan la posibilidad de vincularlo con otra empresa del sector metalmeccánico.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
16	El reclutamiento se lleva a cabo de manera clara para los postulantes.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
17	La empresa intermediaria brinda información acerca de las políticas de selección de personal.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
18	La empresa intermediaria brinda información acerca de las prácticas de selección de personal.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo

19	El personal pertenece a una base de datos actualizada.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
20	El personal seleccionado recibe información respecto a sus derechos y deberes	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo

Nro.	Ítems	Escala
21	El personal es informado respecto a los movimientos internos generales de la empresa usuaria.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
22	El personal conoce los movimientos internos de la empresa usuaria respecto al tipo de trabajo que realizará.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
23	El personal conoce los movimientos internos generales de la empresa usuaria.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
24	El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de tarea.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
25	El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de lugar de trabajo.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
26	La empresa intermediaria brinda información respecto al vínculo laboral que tendrán los trabajadores.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
27	El personal es informado respecto al vínculo laboral que tiene con la empresa usuaria.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
28	El personal es informado respecto a las causas disciplinarias que podrían finalizar su relación laboral.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente

		(4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
29	El personal es informado respecto a las causas organizativas que podrían finalizar su relación laboral.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo
30	El personal es informado respecto a las causas económicas que podrían finalizar su relación laboral.	(1) Completamente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Completamente en acuerdo

## Anexo N°5:

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GENERACIÓN DE EMPLEO

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCION DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO

N°	Dimensiones Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Incorporación percibida por los trabajadores</b>							
1	El reclutamiento se lleva a cabo de manera clara para los postulantes.	x		x		x	
2	La empresa intermediaria brinda información acerca de las políticas de selección de personal.	x		x		x	
3	La empresa intermediaria brinda información acerca de las prácticas de selección de personal.	x		x		x	
4	El personal pertenece a una base de datos actualizada.	x		x		x	
5	El personal seleccionado recibe información respecto a sus derechos y deberes.	x		x		x	
<b>Movilidad percibida por los trabajadores</b>							
6	El personal es informado respecto a los movimientos internos generales de la empresa usuaria.	x		x		x	
7	El personal conoce los movimientos internos de la empresa usuaria respecto al tipo de trabajo que realizará.	x		x		x	
8	El personal conoce los movimientos internos generales de la empresa usuaria.	x		x		x	
9	El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de tarea.	x		x		x	
10	El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de lugar de trabajo	x		x		x	
<b>Desvinculación laboral percibida por los trabajadores</b>							
11	La empresa intermediaria brinda información respecto al vínculo laboral que tendrán los trabajadores.	x		x		x	
12	El personal es informado respecto al vínculo laboral que tiene con la empresa usuaria.	x		x		x	
13	El personal es informado respecto a las causas disciplinarias que podrían finalizar su relación laboral.	x		x		x	
14	El personal es informado respecto a las causas organizativas que podrían finalizar su relación laboral.	x		x		x	
15	El personal es informado respecto a las causas económicas que podrían finalizar su relación laboral.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento presenta suficiencia.

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr/ Mg: ..... Dr. Luis Alberto Nuñez Lira.... DNI:.....08012101.....

**Especialidad del validador:**..... Dr. Educación y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.....

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: 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

8 de noviembre del 2021



-----  
Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCION DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO**

N°	Dimensiones Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Incorporación percibida por los trabajadores</b>							
1	El reclutamiento se lleva a cabo de manera clara para los postulantes.	x		x		x	
2	La empresa intermediaria brinda información acerca de las políticas de selección de personal.	x		x		x	
3	La empresa intermediaria brinda información acerca de las prácticas de selección de personal.	x		x		x	
4	El personal pertenece a una base de datos actualizada.	x		x		x	
5	El personal seleccionado recibe información respecto a sus derechos y deberes.	x		x		x	
<b>Movilidad percibida por los trabajadores</b>							
6	El personal es informado respecto a los movimientos internos generales de la empresa usuaria.	x		x		x	
7	El personal conoce los movimientos internos de la empresa usuaria respecto al tipo de trabajo que realizará.	x		x		x	
8	El personal conoce los movimientos internos generales de la empresa usuaria.	x		x		x	
9	El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de tarea.	x		x		x	
10	El personal es informado respecto a los movimientos generados por un cambio de lugar de trabajo	x		x		x	
<b>Desvinculación laboral percibida por los trabajadores</b>							
11	La empresa intermediaria brinda información respecto al vínculo laboral que tendrán los trabajadores.	x		x		x	
12	El personal es informado respecto al vínculo laboral que tiene con la empresa usuaria.	x		x		x	
13	El personal es informado respecto a las causas disciplinarias que podrían finalizar su relación laboral.	x		x		x	
14	El personal es informado respecto a las causas organizativas que podrían finalizar su relación laboral.	x		x		x	
15	El personal es informado respecto a las causas económicas que podrían finalizar su relación laboral.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg.: Dra. Isabel Menacho Vargas**

**DNI: 09968395**

**Especialidad del validador: Dra. En Administración de la Educación**

**08 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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.**

## ANEXO N° 6. Resultados de la confiabilidad

Variable 1: Intermediación Laboral

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	15

Dimensión: Búsqueda de empleo

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	2

Dimensión: Colocación

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	2

Dimensión: Capacitación

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	3

Dimensión: Servicios Especializados

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	2

Dimensión: Información sobre el mercado de trabajo

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	3

Dimensión: Seguro de desempleo

## Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	3

Variable 2: Generación de empleo

## Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	15

Dimensión: Incorporación

## Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	5

Dimensión: Movilidad

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	5

Dimensión: Desvinculación

### Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	5

## Anexo N°5:

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INTERMEDIACIÓN LABORAL

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LA ENCUESTA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

##### DIMENSIONES - ITEMS

N°	Dimensiones Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>Búsqueda de empleo</b>							
1	La Intermediación laboral impacta positivamente en la generación de empleo formal en el país	X		X		X	
2	La intermediación laboral resulta beneficiosa para las empresas del sector metalmeccánico	X		X		X	
<b>Colocación</b>							
3	Considera que la intermediación laboral, logra la colocación en las empresas de manera rápida y efectiva	X		X		X	
4	Tienen información disponible acerca del sector metalmeccánico y la intermediación laboral	X		X		X	
5	Recibe frecuentemente invitaciones para participar en charlas diseñadas de acuerdo a las necesidades de las empresas usuarias y trabajadores empleados bajo esta modalidad	X		X		X	
<b>Servicios especializados</b>							
6	Recibe asesoría legal respecto a la modalidad de empleo	X		X		X	
7	Considera que el sector cuenta con un buen programa de intermediación que vincule a los trabajadores con el sector privado.	X		X		X	
8	Información sobre el mercado de trabajo	X		X		X	
9	Considera que el sector cuenta con un buen programa de intermediación que vincule a los trabajadores con el sector privado.	X		X		X	
10	Considera que el sector metalmeccánico cumple con informar efectivamente acerca de los procesos de contratación de personal	X		X		X	
11	Le parece a Ud. que se atienden las incidencias suscitadas en el sector metalmeccánico o actividades conexas	X		X		X	
12	Considera que en el sector metalmeccánico los trabajadores conocen sus deberes, derechos y obligaciones.	X		X		X	
<b>Seguro de desempleo</b>							
13	El sector metalmeccánico le brinda algún tipo de seguro de desempleo cuando las labores temporales terminan.	X		X		X	
14	La empresa intermediaria le brinda el servicio de re vinculación con empresas metalmeccánicas donde ha trabajado con anterioridad.	X		X		X	
15	Cuando termina un proyecto en una empresa usuaria, le brindan la posibilidad de vincularlo con otra empresa del sector metalmeccánico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr./ Mg.: Dra. Isabel Menacho Vargas

DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. En Administración de la Educación

08 de noviembre del 2021

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: 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.

Búsqueda de empleo		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	La Intermediación laboral impacta positivamente en la generación de empleo formal en el país	X		X		X	
2	La intermediación laboral resulta beneficiosa para las empresas del sector metalmeccánico	X		X		X	
Colocación							
3	Considera que la intermediación laboral, logra la colocación en las empresas de manera rápida y efectiva	X		X		X	
4	Tienen información disponible acerca del sector metalmeccánico y la intermediación laboral	X		X		X	
5	Recibe frecuentemente invitaciones para participar en charlas diseñadas de acuerdo a las necesidades de las empresas usuarias y trabajadores empleados bajo esta modalidad	X		X		X	
Servicios especializados							
6	Recibe asesoría legal respecto a la modalidad de empleo	X		X		X	
7	Considera que el sector cuenta con un buen programa de intermediación que vincule a los trabajadores con el sector privado.	X		X		X	
8	Información sobre el mercado de trabajo	X		X		X	
9	Considera que el sector cuenta con un buen programa de intermediación que vincule a los trabajadores con el sector privado.	X		X		X	
10	Considera que el sector metalmeccánico cumple con informar efectivamente acerca de los procesos de contratación de personal	X		X		X	
11	Le parece a Ud. que se atienden las incidencias suscitadas en el sector metalmeccánico o actividades conexas	X		X		X	
12	Considera que en el sector metalmeccánico los trabajadores conocen sus deberes, derechos y obligaciones.	X		X		X	
Seguro de desempleo							
13	El sector metalmeccánico le brinda algún tipo de seguro de desempleo cuando las labores temporales terminan.	X		X		X	
14	La empresa intermediaria le brinda el servicio de re vinculación con empresas metalmeccánicas donde ha trabajado con anterioridad.	X		X		X	
15	Cuando termina un proyecto en una empresa usuaria, le brindan la posibilidad de vincularlo con otra empresa del sector metalmeccánico.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Dr. Luis Alberto Nuñez Lira....       DNI:.....08012101.....

Especialidad del validador:..... Dr. Educación y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: 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

8 de noviembre del 2021

-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo N°6: Permisos Institucionales



**Estimado señor:**

**Aldo Bruno Ormaeche Medina**

**Presente.-**

Yo, el Ing. **Cesar Augusto Tomona IHA** ; en mi calidad de Gerente General de Tomocorp SAC le comunico lo siguiente:

Habiendo recibido su solicitud para efectos de realizar una encuesta con los trabajadores de la planta industrial de mi representada; respecto de su investigación titulada **“La Intermediación Laboral y la Generación de Empleo en Empresas Metalmeccánicas”** y siendo nuestra empresa una organización del sector metalmeccánico, es que aceptamos su pedido y le brindamos el apoyo para que usted pueda realizar sus encuestas con nuestros colaboradores, a los cuales comunicaremos para que se pueda realizar dicha actividad de manera virtual, y pueda tenerse los resultados de dicha investigación con el rigor pertinente.

Esperando que la presente investigación se productiva me despido de Ud. a la espera de responder cualquier eventualidad que se presente.

Atentamente

Lima, 12 de julio del 2021.

**Ing. Cesar Tomona Iha**

**Gerente General**

**TOMOCORP SAC**

**ANEXO N° 7. Prueba de Normalidad.****Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Búsqueda de empleo	,352	170	,000	,737	170	,000
Colocación	,356	170	,000	,723	170	,000
Capacitación	,368	170	,000	,728	170	,000
Servicios Especializados	,397	170	,000	,654	170	,000
Información sobre el mercado de trabajo	,379	170	,000	,686	170	,000
Seguro de desempleo	,347	170	,000	,758	170	,000
Incorporación	,369	170	,000	,730	170	,000
Movilidad	,348	170	,000	,718	170	,000
Desvinculación	,423	170	,000	,605	170	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors