



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

TESIS

***LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE
LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO - CUSCO – EN EL PERÍODO 2020***

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN.**

AUTOR:

Br. ANTONIO TRUJILLANO
ORMACHEA

ASESOR:

Dr. FEDERICO MOSCOSO OJEDA

ORCID : 000 – 0001 – 8029 – 558X

CUSCO - PERÚ

2024



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Dr. Federico Moscoso Ojeda
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - CUSCO -
EN EL PERÍODO 2020.

Presentado por: ANTONIO TRUJILLANO ORMACHEA DNI N° 23858424 ;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 3 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto**
las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 30 de OCTUBRE de 2025

Firma
Firma

Post firma: Dr. Federico Moscoso Ojeda

Nro. de DNI: 23825517

ORCID del Asesor: 0000-0001-8029-558X

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:478265692

ANTONIO TRUJILLANO

GESTION_DEL_RENDIMIENTO_EN_LA_INSERTION_LABOR...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:478265692 

171 Páginas

Fecha de entrega

3 ago 2025, 10:57 p.m. GMT-5

16.572 Palabras

Fecha de descarga

3 ago 2025, 11:11 p.m. GMT-5

89.315 Caracteres

Nombre de archivo

GESTION_DEL_RENDIMIENTO_EN_LA_INSERTION_LABORAL_FINAL_PARA_TITULO[003].docx

Tamaño de archivo

18.1 MB

3% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 2%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 1%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, Directora General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - CUSCO - EN EL PERÍODO 2020 del Br. ANTONIO TRUJILLANO ORMACHEA. Hacemos de su conocimiento que el sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día ONCE DE DICIEMBRE DE 2024.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN.

Cusco, 21 / JUL / 2025

Dr. ROGER VENERO GIBAJA
Primer Replicante

Dr. YASSER ABARCA SÁNCHEZ
Segundo Replicante

DRA. VICTORIA PUENTE DE LA VEGA APARICIO
Primer Dictaminante

DR. WILMER FLOREZ GARCIA
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a la memoria de mis padres Raúl y Emperatriz, son quienes me forjaron en la búsqueda de alcanzar mis objetivos con trabajo y perseverancia.

A mi compañera de toda la vida Mary y nuestros grandes tesoros Olenka, Vielkita y Antoñito la razón de mi existencia. Mis motivaciones para continuar en mi desarrollo profesional y personal y permitirme compartir con ellos mis experiencias.

A dios y el niño divino porque me permiten continuar en mi recorrido profesional y personal junto a mi familia.

El autor

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes de postgrado de la UNSAAC por sus enseñanzas y compartir experiencias laborales que permitieron plasmar esta investigación.

A mi institución la GRTPE cusco y el personal de la SGPEFP, quienes me apoyaron en la concretización de esta nueva propuesta de desarrollo continuo por resultados en la administración pública.

El autor

PRESENTACIÓN

Señor director de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del jurado:

En concordancia con el cumplimiento de los requisitos exigidos en el Reglamento de la Escuela de Post Grado, pongo a vuestra consideración la tesis intitulada: **LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - CUSCO – EN EL PERÍODO 2020**. A fin de optar al grado académico de Magister en Administración.

El desarrollo de esta tesis es el resultado de la aplicación de los conocimientos adquiridos en mi formación profesional, recursos bibliográficos, análisis teórico y trabajo de campo, teniendo en cuenta también los lineamientos metodológicos recomendados por la Escuela de Graduados en Administración.

El objetivo de la investigación está centrado en determinar la gestión del rendimiento en el servicio de inserción laboral de la Gerencia Regional de trabajo y Promoción del empleo – Cusco - en el período 2020.

Espero que este trabajo de investigación pueda servir como referencia para investigaciones de seguimiento que aborden con mayor profundidad las preguntas planteadas en este estudio.

Antonio Trujillano Ormachea

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
PRESENTACIÓN.....	IV
ÍNDICE DE CONTENIDOS	V
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRAC	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:.....	7
1.2.1. <i>Problema general</i>	7
1.2.2 <i>Problemas específicos:</i>	8
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.3.1 <i>Objetivo General:</i>	8
1.3.2 <i>Objetivos específicos:</i>	8
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4.1. <i>Justificación metodológica.</i>	9
1.4.2. <i>Justificación práctica.</i>	9
1.4.3. <i>Justificación teórica.</i>	10
1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:	10
1.6. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	11
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	12
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.1.1 <i>Antecedentes Internacionales</i>	12
2.1.2 <i>Antecedentes nacionales</i>	14
2.1.3 <i>Antecedentes locales.</i>	16
2.2. BASES TEÓRICAS.....	20

2.2.1.1. <i>Gestión del Rendimiento</i>	20
2.2 2. <i>Inserción laboral</i>	33
2.3. MARCO LEGAL	47
2.3.1. PLANIFICACIÓN PLURIANUAL	48
2.4. MARCO CONCEPTUAL.....	58
CAPÍTULO III	61
HIPÓTESIS Y VARIABLES	61
3.1 HIPÓTESIS.	61
3.1.1. <i>Hipótesis general</i>	61
3.1.2. <i>Hipótesis específicas:</i>	61
3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES DE ESTUDIO.	61
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	62
CAPÍTULO IV	63
METODOLOGÍA.....	63
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	63
4.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	63
4.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	64
4.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	64
4.5 POBLACIÓN Y UNIVERSO.	64
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	67
4.6.1. <i>Técnicas:</i>	67
4.6.2. <i>Instrumentos:</i>	67
4.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS.	68
4.8. RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.....	69
CAPÍTULO V.....	70
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN	70
5.1 RESULTADOS DE ENCUESTAS A LOS USUARIOS O BUSCADORES DE TRABAJO EN LA GERENCIA	70
5.2. RESULTADOS DE REVICION DOCUMENTAL DE INSERCIÓN LABORAL DE LA SUBGERENCIA REGIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL	85
5.3. RESULTADOS INFERENCIALES	88
5.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	94
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
CAPITULO VI	103

PROPUESTA	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	143
BIBLIOGRAFÍA	143
ANEXOS	154

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Políticas de inserción laboral	55
Tabla 2 Resultados alcanzados de la GRTPE	56
Tabla 3 Operacionalización de variables	62
Tabla 4 Muestra de los usuarios jóvenes	66
Tabla 5 Confiabilidad de instrumento para usuarios	68
Tabla 6 Inserción laboral del Centro de Empleo Cusco del año 2018 al 2022	85
Tabla 7 Inserción laboral 2020	87
Tabla 8 Tabla de doble entrada de la gestión de rendimiento y la inserción laboral	88
Tabla 9 Prueba de normalidad	89
Tabla 10 Prueba de hipótesis general.....	90
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 01	91
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 02	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura1 Gestión de rendimiento.....	32
Figura 2 Organigrama institucional GRTPE.....	57
Figura 14 Género	70
Figura 15 Edad.....	71
Figura 16 Atención	72
Figura 17 Servicios	73
Figura 18 Planificación	74
Figura 19 Metas y objetivos.....	75
Figura 20 Seguimiento y evaluación.....	76
Figura 21 Retroalimentación.....	77
Figura 22 Condiciones laborales.....	78
Figura 23 Tiempo.....	79
Figura 24 Remuneraciones	80
Figura 25 Tipo de contrato.....	81
Figura 26 Jerarquía y Cargo del puesto laboral	82
Figura 27 Área de desempeño.....	83
Figura 28 Ingresos.....	84
Figura 29 Inserción laboral del Centro de Empleo Cusco del año 2018 al 2022.....	86

RESUMEN

La presente investigación pretende determinar la relación entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020, la metodología del estudio de investigación fue de tipo básica con nivel correlacional de diseño no experimental debido a que no se van a manipular las variables de estudio, asimismo, se utilizó el método deductivo, para la obtención de la información se tuvo una muestra representada por 40 usuarios o buscadores de trabajo permanentes de la Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Cusco, con un muestreo no probabilístico por conveniencia, para ello se aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario y se llegó a la siguiente conclusión; existe una relación regular y directa entre la gestión de rendimiento y el proceso de inserción laboral, además que; los buscadores de empleo calificaron de ser bueno y muy bueno las condiciones laborales, los tiempos de horas de trabajo que se ofertan en la gerencia regional y que las remuneraciones que se ofrecen por los puestos publicados en la gerencia de trabajo son buenos.

Palabras clave: Gestión del rendimiento, inserción laboral, intermediación laboral, promoción del empleo.

ABSTRAC

The present research aims to determine the relationship between performance management in job placement of the Regional Management of Labor and Employment Promotion Cusco in the period 2020, the methodology of the research study was basic with a correlational level of non-experimental design due Because the study variables will not be manipulated, likewise, the deductive method was used; to obtain the information, a sample was represented by 40 users or permanent job seekers from the Sub-Management of Employment Promotion and Vocational Training. of the Regional Management of Labor and Employment Promotion - Cusco, with a non-probabilistic sampling for convenience, for this the survey technique was applied with its instrument the questionnaire and the following conclusion was reached; There is a regular and direct relationship between performance management and the job placement process, in addition to that; Job seekers rated the working conditions, the working hours offered in the regional management as good or very good, and that the remunerations offered for the positions published in the labor management are good.

Keywords: Performance management, job insertion, job intermediation, employment promotion

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende determinar cuál es la relación entre la Gestión del Rendimiento en la Inserción Laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020. La presente investigación está estructurada en los siguientes capítulos, cuya finalidad es entender de manera óptima y obtener un panorama más amplio acerca del tema investigado.

Por lo expuesto el estudio está compuesto por los siguientes capítulos:

Capítulo I. Se desarrolló el planteamiento del problema; la descripción problemática, la formulación del problema, el objetivo general y específicos, la justificación y la delimitación de la investigación.

Capítulo II, se desarrolló el marco teórico conceptual del estudio, en este capítulo desarrolló los antecedentes de estudio, bases teóricas, legales y conceptuales, de la misma forma se definen las variables, las dimensiones e indicadores correspondientes.

Capítulo III, en este capítulo se planteó las hipótesis y las variables del estudio, asimismo, presenta la operacionalización de variables.

Capítulo IV, en este punto se desarrolló la metodología de la investigación que consta del tipo, nivel, diseño, método, población y muestra, así mismo se describió las técnicas, instrumentos para la recolección de la información de la investigación.

Capítulo V, muestra el análisis de los resultados y discusión de la investigación, seguidamente de conclusiones y recomendaciones

Capítulo VI, se desarrolló la propuesta de la investigación, referencias bibliográficas, anexos que corresponden que demuestran la consistencia del trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

El mundo laboral respecto a la inserción laboral está cambiando rápidamente, las organizaciones predicen que casi la mitad (44%) de las habilidades clave de los empleados cambiarán para 2027, según el informe del Foro Económico Mundial, la tecnología está cambiando y sufriendo una evolución de manera rápida antes que la capacidad de las organizaciones para desarrollar e impartir programas de convocatoria eficiente y de capacitación, la inteligencia artificial es una de las principales causas de disrupción, también existen otros factores como la transición a una economía verde y las condiciones económicas y geopolíticas globales. Whiting (2024), conforme a esa realidad la Organización Internacional del Trabajo informó que para el 2024 se espera que dos millones de personas se encuentre más en busca de empleo lo cual este contexto podría elevar la tasa de habilidades de empleados clave y por ende elevar la tasa de desempleo mundial a un 5,2%, por lo que; el desempleo podría empeorarse debido a que la economía mundial global se encuentra frágil y existe un constante cambio tecnológico. ONU (2024)

La inserción laboral en Europa en el año 2020 la pandemia trastocó el empleo de los jóvenes graduados a mediados de ese mismo año, con muchas solicitudes y procesos de selección paralizados, la incertidumbre se extendió al tener menos oportunidades, pronto, las oportunidades comenzaron a aumentar gradualmente a medida que se reanudaban las actividades económicas, actualmente las empresas europeas buscan jóvenes con habilidades en muchos campos diferentes y al mismo tiempo expertos en un campo específico, que realicen simultáneamente muchas tareas diferentes y eventualmente asuman un trabajo que nadie quiere y con contratos temporales, lo que significa que la motivación, energía y nivel de

conocimientos después de graduarse se reducen significativamente. Para muchos jóvenes de hoy el proceso de búsqueda de empleo resulta complicado debido a la fuerte competencia y a la falta de puestos verdaderamente atractivos que se ajusten a las habilidades y salario que buscan. CYD (2022)

En América Latina y el Caribe actualmente continúa enfrentando desafíos estructurales desde un enfoque económico, climático, tecnológico, geopolíticos y otros en curso, conforme al estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe señala que para el año 2022 existió un incremento de las tasas de inserción laboral y el empleo, también la Comisión ha planteado que el empleo y la dinámica del mercado de trabajo son la llave para poder enfrentar la desigualdad, se puso énfasis en que no basta cualquier forma de inserción laboral o empleo sino que se debe aplicar estrategias para el desarrollo social de inclusión laboral. (CEPAL, 2023). Según la Organización Internacional del trabajo en su informe sostiene que para el primer trimestre del año 2024 la tasa de ocupación laboral de jóvenes creció, llegando a un 41% mientras que los adultos a un 62%, a pesar que la tasa de desocupación de personas jóvenes continuó descendiendo. OIT (2023)

En el Perú la inserción laboral de los buscadores de empleo en el año 2020 se tornó con un contexto difícil e incierto todo ello debido a que la pandemia afecta a varios sectores o ámbitos del entorno laboral haciendo que la inserción laboral para este año disminuya o se tenga menor inserción. La situación laboral del poblador peruano, a pesar del crecimiento porcentual experimentado en el año 2018, no satisface sus expectativas, respecto al número de puestos de trabajo ofrecidos por el gobierno y los puestos de trabajo que son ofertados en el sector privado, en relación al número de personas que esperan empleabilidad, es inadecuado, insuficiente, más por el contrario se ha dado el crecimiento del trabajo informal, las oportunidades laborales y el

nivel de empleabilidad que cuando son óptimas, se convierten en desarrollo, crecimiento y satisfacción de necesidades de los peruanos.

En la región del Cusco el contexto socio económico según el censo del INEI del año 2017 el crecimiento poblacional fue de 1'339 mil habitantes, así mismo, Cusco tuvo una tasa de crecimiento de 0.5% el mismo año, respecto a la tasa de pobreza disminuyó a 18,7% al 2014. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI 2020). Respecto a la actividad minera (el extraer petróleo, minerales y gas), otras actividades económicas como el comercio, servicio, construcción y lo manufacturero son las actividades más principales de la región, representan alrededor del 80,0% del valor agregado total de la región, así mismo, otros sectores económicos como la ganadería, agricultura, silvicultura, caza, restaurantes, alojamiento, almacenaje, transporte, mensajería y correo aportan menos al valor agregado total a la economía de la región Cusco, con lo que respecta a la población en la edad promedio para laboral estuvo representada por 949 mil 676 personas; siendo 741 mil 56 personas son hombres y 468 mil 620 son mujeres PEA, con lo que respecta a las oportunidades laborales, está formado por 757.354 personas; más hombres (403.999) que mujeres (13.271). (INEI 2020).

Al saber, de la realidad laboral desde un enfoque general a lo particular, además de identificar el entorno socio económica de la población económicamente activa de la región del Cusco, en la investigación al ser el ámbito de estudio la sede principal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional que tiene como objetivo estratégico, mejorar la competitividad de los servicios de promoción del empleo y contribuir en los procesos de optimización del servicio de inserción laboral, conforme al estudio realizado se identificó que; la oficina de sede Cusco fue una de las primeras oficinas a nivel nacional en tener la mayor cantidad de inserción laboral en las empresas privadas de los buscadores de empleo, conforme

a ese contexto también se pudo observar que; la causa a que fueran una de las primeras y mejores oficinas a nivel nacional con mayor insertados fue por las diversas actividades y servicios que brindaron, como acercamiento empresarial, contacto con las empresas que demandan de personal, servicio de bolsa laboral, talleres, orientaciones, capacitaciones y asesoramiento de búsqueda de empleo, y la promoción del empleo juvenil, además que se promovió el autoempleo ello generó más empleos a través del emprendimiento, por tanto a través de los servicios y las diversas actividades que realizaron conllevó a tener una inserción laboral mayor a través de la gestión de rendimiento de sus trabajadores.

Conforme a ello se hizo necesario realizar el diagnóstico, pronóstico y control de pronóstico del estudio de investigación del ámbito de estudio enfocado en las variables de la gestión de rendimiento de los trabajadores y la inserción laboral:

Diagnóstico

Conforme a la gestión de rendimiento para una inserción laboral de los buscadores de empleo de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, se identificó los siguientes:

- a) La planificación de los trabajadores conjuntamente con los responsables de cada servicio que brinda la Subgerencia fue adecuada y se planificó para cada actividad.
- b) La subgerencia en el año 2020 en un 90% logró sus metas y objetivos que se planificaron para el año en curso.
- c) Realizaron seguimiento y control de los avances de las metas y objetivos planificados
- d) No se realizó de manera semanal reuniones de retroalimentación y de logro de resultados o avances de las metas planificadas.

- e) Para ese año 2020 la oficina de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional fue una de las primeras oficinas a nivel nacional con mayor inserción laboral.
- f) Los procesos de inserción laboral como las capacitaciones, orientaciones, asesoramientos e intermediación laboral fueron eficientes y de acorde con los tiempos programados.
- g) En la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional desarrolla en la actualidad un proceso de mejoramiento continuo para todos sus colaboradores, cuya finalidad es mejorar la gestión del servicio de inserción laboral de manera más efectiva.
- h) Existe una alta rotación de personal, contratación es temporal y ello que no hace sostenible la gestión de rendimiento y disminuya la inserción laboral del siguiente año.
- i) El presupuesto, cambio de gestión, asignación presupuestal, presupuesto tardío que se asignaba a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo.

Pronóstico

Al no realizar un estudio de investigación y no saber de la realidad laboral de la región de manera más específica sobre la gestión de rendimiento para una inserción laboral de los buscadores de empleo que se aproximan a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo a través de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, no se podrá plantear planes estratégicos a media y largo plazo que ayuden o puedan mejorar la gestión de rendimiento de los trabajadores y así puedan tener mayor inserción laboral.

Entonces, a falta de una buena planificación y un plan estratégico que se pueda implantar de manera institucional en la Gerencia de Trabajo puede traer consecuencias a futuro como no ser la primera oficina a nivel nacional con mayor inserción laboral además de no ser reconocida a nivel nacional.

Control de Pronóstico

Se hace necesario estudiar e investigar la realidad de la gestión de rendimiento de los trabajadores en las organizaciones en especial la gestión de rendimiento enfocado a la inserción laboral de las instituciones públicas todo ello con el fin de saber el contexto situacional del ámbito laboral en la región del Cusco, en ese entender, el formular, aplicar y ejecutar un plan estratégico a mediano y largo plazo de gestión de rendimiento de los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo con enfoque a mayor inserción laboral de los buscadores de empleo, este plan estratégico permitirá fortalecer y mejorar sus capacidades y habilidades tanto personales como profesionales con el fin de llevar una gestión de rendimiento eficiente y a consecuencia de ello se pueda realizar de manera rápida y ágil los procesos para atender de manera eficiente a los buscadores de empleo y llegar a insertarse a un puesto laboral, por lo que; resulta fundamental para la juventud que espera vincularse a entidades, instituciones públicas o privadas mediante su inserción laboral y satisfacer las necesidades primarias supremas e inherentes a todo ser humano.

En ese entender siendo como parte de sus funciones de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional el de orientación y capacitación previa, mediante el servicio de asesoría para búsqueda de empleo enfocado a los jóvenes buscadores de empleo mediante los profesionales y los promotores de empleo se hace necesario plantear estrategias con el fin de mejorar, identificar, evaluar y generar mejores puestos laborales con condiciones laborales adecuadas, remuneraciones justas, contratos adecuados y ofertas

laborales en la mayor parte de los sectores laborales para los jóvenes que se encuentran en la búsqueda de empleo, también se debe seguir realizando constantes capacitaciones especializadas al personal , talleres informativos y de seguimiento del mercado laboral todo ello para lograr un alto grado de conocimiento y tenga como efecto el incremento en la inserción laboral, donde en el mediano plazo, se pueda lograr un mayor porcentaje de empleabilidad, caso contrario se presentará una situación adversa a los intereses de los jóvenes, como la contratación de buscadores de trabajo que no pertenecen a la Región del Cusco, mucho menos del departamento del Cusco, provincia ni distrito, disminuyendo las oportunidades laborales y de crecimiento económico social de los propios cusqueños, situación que incrementará la pobreza, la delincuencia la inseguridad ciudadana y el consiguiente retraso consecuente.

Con todo lo expuesto sobre el contexto situacional de la realidad de la gestión de rendimiento de los trabajadores de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional encaminado a la inserción laboral de los buscadores de empleo, se hizo necesario, investigar, analizar, estudiar y explicar sobre el entorno de la gestión de rendimiento e inserción laboral de la región del Cusco.

1.2. Formulación del problema:

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020?

1.2.2 Problemas específicos:

Problema Especifico I

¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020?

Problema Especifico II

¿Cuál es la relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020?

Problema Especifico III

¿Cómo proponer una guía para la prestación de servicios en la bolsa de trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1 Objetivo General:

Determinar cuál es la relación entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco.

1.3.2 Objetivos específicos:

Objetivos Específicos I

Determinar la relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

Objetivos Específicos II

Determinar la relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020.

Objetivos Específicos III

Proponer una guía para la prestación de servicios en la bolsa de trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación metodológica.

La investigación sobre la gestión de rendimiento y la inserción laboral puede constituir o contribuir como una herramienta o instrumento de información que sea útil y aporte al conocimiento de las variables estudiadas, ya que en el desarrollo y la metodología utilizada refleja con claridad del como la gestión de rendimiento de los colaboradores de la gerencia surge efecto hacia la inserción laboral de los usuario o buscadores de trabajo los cuales en su mayoría son jóvenes, por tanto, con la información se obtuvo y los procedimientos en la que se desarrolló la investigación también ayudará o aportará para que se planteen estrategias para llevar una gestión eficiente en las organizaciones.

1.4.2. Justificación práctica.

La presente investigación al obtener los resultados servirá y permitirá conocer la realidad sobre la gestión de rendimiento y la inserción laboral todo ello con un fin o guía para quienes tienen la responsabilidad de lograr un desempeño óptimo en la gestión a través de la inserción laboral en los Centros de trabajo y del mismo modo en las instituciones descentralizadas a nivel regional y nacional para el servicio de trabajo y promoción del empleo.

Por lo que, el valor de la información de esta investigación también busca implementar, a través de sus recomendaciones, elementos específicos aplicables a una variedad de temas relacionados con la gestión del desempeño y los procesos de inserción laboral. A partir de ello es importante evaluar constantemente en el personal del área el proceso de gestión de rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia de Trabajo, del mismo modo, sirve para plantear acciones estratégicas que permita elevar el nivel de empleabilidad en el sector privado del ámbito en mención.

1.4.3. Justificación teórica.

La investigación aportará al incremento del conocimiento de la gestión de rendimiento y la inserción laboral, en ese sentido, el tratamiento de conceptos y teorías sirven de sustento a las manifestaciones concretas del sistema variable de interpretación científica del trabajo de intervención, así como también con la información que se obtuvo ayudará con el planteamiento y desarrollo nuevo conocimientos y teorías.

1.5 Delimitación de la investigación:

a) Delimitación espacial.

La investigación se delimitó espacialmente en la sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Cusco, Departamento y Provincia del Cusco, distrito de Wanchaq.

Lugar	Esq. de Av. Micaela Bastidas con Alcides Vigo N° 301. W
Departamento	Cusco.
Región	Cusco.

b) Delimitación temporal.

La investigación estuvo delimitada temporalmente en el año 2020 en la que se aplicó los instrumentos elaborados entre los meses de noviembre y diciembre del mismo año.

c) Delimitación teórica.

El estudio de la investigación se delimito teóricamente enfocadas y fundamentadas teóricamente, la validez de gestión de rendimiento similar al aprendizaje como teoría del conocimiento en la adquisición de capacidades con la finalidad de incrementar la inserción laboral de los buscadores de empleo en el ámbito de la Región Cusco.

1.6. Línea de Investigación

El estudio de la investigación sobre la gestión de rendimiento y la inserción laboral forma parte del área temática de la administración con nudos problematizado de la gestión de talento humano y perteneciente a la línea de investigación del desarrollo económico y empresarial. (UTMACH, 2019)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Camino (2023) realizó su estudio de investigación sobre los impactos del programa Erasmus+s en materia de inserción laboral en México, el autor se planteó como objetivo general el de analizar mecanismos por medio del cual el programa contribuye al perfil de los profesionales que hayan logrado insertarse u ocupar posiciones laborales que están acorde con su formación de postgrado en el continente europeo, este estudio aplicó la metodología de enfoque cualitativo, de método fenomenológico, etnometodología, de nivel explicativo, de corte transversal, para obtener su información del estudio de su investigación utilizó como técnica la encuesta y entrevista con una muestra de 238 miembros becados y ex becados, en esta investigación se llegó a las conclusiones.

- Que la inserción laboral prevaleció en el sector científico y académico, ello con la posibilidad de poder entrar a trabajar en organizaciones de talla internacional o en algunas organizaciones enfocadas a lados social. Los graduados de secundaria no descartaron laborar en el sector privado o invertir en emprendimientos, por lo que la investigación no sugiere que sea una opción viable para los graduados de Erasmus+s (aparte de las universidades u organizaciones de cooperación internacional)
- La información recopilada no es suficiente para determinar si los graduados de Erasmus+ logran ingresar al sector público (gobierno), excepto con agencias de cooperación organizacional como la CONACYT, ya sea a través de un empleo dentro de la organización o a través de la cátedra. La presente investigación se enfoca en el

análisis de la inserción laboral, es por ello que tomando el aporte de Camino (2023) se descubrió que las formas en que el programa Erasmus ayuda a crear un perfil internacional de profesionales por lo que ayudo a que estos se inserten laboralmente principalmente en el sector académico y científico que hayan logrado encontrar trabajos en Europa que coincidieran con su educación postgraduada.

Chaluisa (2023) en su estudio de investigación sobre los determinantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad: caso Canton La Mana, periodo 2020, el autor se planteó como objetivo principal el determinar los diversos factores que afectan al acceso al mercado laboral de una persona con habilidades especiales de lugar de estudio, para el desarrollo del estudio el autor aplico un método hipotético-deductivo, de enfoque no experimental, de campo y explicativo, se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario, que para recopilar datos del estudio utilizó como muestra a 260 personas para el grupo de estudio. En esta investigación se obtuvo resultados más relevantes:

- Se pudo evidenciar que la gran parte de las personas con discapacidad que fueron encuestadas se encontraban entre el rango de edad de 25 a 34 años de edad por lo que la gran mayoría reside en las zonas urbanas y tienden a ser solteros y con lo que respecta al nivel educativo una gran parte de estas personas con discapacidad llegaron a culminar la educación básica y un porcentaje menor de un 8% solo alcanzaron el nivel superior de educación. En esta se llegó a la conclusión.
- El desarrollo de habilidades interpersonales es muy importante para la gestión de las actividades en el centro de labore porque enfatiza la importancia del trabajo en equipo y la interdisciplinariedad en la correcta implementación de oportunidades, límites y tareas con el grupo objetivo y el personal de la vida laboral.

Los sujetos que participaron en el estudio encuentran que las habilidades de investigación tienen poca importancia cuando comienzan a trabajar, porque no son decisivas cuando ingresan al mercado laboral; También es importante destacar que el concepto de habilidades de investigación puede no estar claro, ya que pueden pasarse por alto las investigaciones en el lugar de trabajo, los aspectos de ejercicios y estudios de casos, las estrategias aplicadas y las tareas docentes realizadas hasta el momento

2.1.2 Antecedentes nacionales

Chaves (2023) realizó su investigación sobre la gestión de rendimiento en la planificación de la capacitación del personal administrativo de la red asistencial Junín, en la investigación el autor planteó el objetivo de poder evaluar la forma de influir en la gestión de rendimiento en la planificación de personal administrativo de la institución en estudio, para el desarrollo de su investigación aplicó la metodología de ser un estudio de método cuantitativo, de tipo básico, hipotético-deductivo, diseño no experimental y de alcance explicativo, tuvo una muestra de 23 servidores públicos administrativos, por lo que; para obtener la información de la investigación aplicó a la muestra de estudio dos cuestionarios que fueron diseñados de manera específica respecto a las variables del estudio el instrumento mediante la prueba de confiabilidad el cual resultó para el primer instrumento una validez de $= .903$ y para el segundo instrumento $= .893$, por otra parte, en la prueba de hipótesis resultó que; la gestión de rendimiento influye de manera significativa en la planificación de la capacitación, por lo que se llegó a las siguientes conclusiones más importantes para esta investigación:

- Se puede afirmar que la gestión de rendimiento tiene un impacto positivo e influye significativamente a la planificación de las capacitaciones del personal de la red asistencial con menor valor $P = 0.05$, a través del cual el valor de $r^2 = 0,352$, lo cual demuestra que al 35,2% para la variable dependiente.

- Es claro que la gestión de rendimiento ha tenido un impacto positivo en el establecimiento que el área de planificación de las capacitaciones para el personal de la Red de Junín, se encontró un valor P menor a 0.05, se concluyó que la variable gestión de rendimiento impacto positivamente en la formación de la unidad de planificación, también arroja valor $r^2 = 0.210$, indicando del modelo si permite explicar a la variable dependiente 21,0%.

Conforme a este estudio de investigación fue importante para tomar como referencia en el desarrollo de la metodología que se aplicó, además que se pudo evidenciar interesantes teorías conforme al estudio de la variable gestión de rendimiento el cual aplico como aporte teórico a Frederick Taylor, así como la información de la gestión y ciclo de la calidad del sector gubernamental SERVIR.

Tucto (2023) realizó su investigación sobre la gestión del rendimiento y el desempeño laboral en los servidores de la universidad nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, planteo como objeto primordial el de analizar el marco de implementar la reforma de servicio por ser uno de los pilares del sistema de administración de la gestión de recursos humanos de esa institución, su metodología de estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo-jurídico social, con nivel descriptivo-correlacional, siendo así una investigación fáctica debido a que se basa en la realidad de los servidores públicos de esta universidad, para la selección de su muestra se aplicó los criterios de inclusión y exclusión estuvo representada por los servidores de los regímenes 728, 276 y CAS, en tanto; para obtener su información del estudio se aplicó a los servidores un cuestionario, llegándose así a la siguiente conclusión:

- Se tiene un impacto positivo en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán implementar el subsistema de gestión de rendimiento que se enfoque al desempeño de

los servidores civiles y podrán prestar una mejor atención a los usuarios también una mejor evaluación y capacitación para obtener mejores resultados del servidor del area.

- Se demostró que es importante implementar un subsistema de la gestión de rendimiento en los trabajadores ello debido a que genera una retroinformación constante con un fin de lograr las metas y retos que son asignados al servidores de la misma universidad.
- Se pudo lograr establecer que motivos impiden a implementar un subsistema de gestión de rendimiento, como la falta de datos sobre su creencia de que la gestión de rendimiento es para despedirlos.
- Se determinó establecer que el subsistema tiene una influencia positiva en los trabajadores con el fin de mejorar su rendimiento individual e institucional.
- La investigación de Flor Tucto apporto a este estudio en el enfoque teórico en las variables que estudio el cual influyo en el rendimiento de los trabajadores, otro aporte de esta investigación fue la manera como enfoca sus resultados el cual fue importante para este estudio.

2.1.3 Antecedentes locales.

Quirita (2024) su investigación sobre las prácticas profesionales y su incidencia en la inserción laboral de los estudiantes de Contabilidad del noveno y décimo semestre de la UNSAAC, Periodo 2022, se planteó como objetivo determinar la incidencia de las practicas pre profesionales en la inserción laboral, su metodología que aplico fue de tipo de investigación básica de nivel descriptivo-correlacional, explicativo, para obtener la información manejo como técnica la encuesta con su instrumento del cuestionario, su muestra estuvo representado por 60 estudiantes, por lo que, se concluyó lo siguiente;

- Las pasantías pre profesionales impactaron de manera significativa en los alumnos del

noveno y décimo de la misma universidad, promoción 2022; como se demostró en la prueba de hipótesis del chi-cuadrado, donde resultó que p es menor 0,05 ($0,000 < 0,05$). Completar una pasantía es buena para poder adquirir experiencia profesional y desarrollar sus habilidades que son importantes para la industria, establecer relaciones de su profesión y poder adquirir conocimientos y habilidades que las organizaciones valoran por lo que se tuvo como resultado aumentar el ingreso a puesto laboral en un tiempo posterior y así lograr el éxito profesional.

- El de estudios y reglamento de prácticas pre profesionales no tuvo impacto en la inserción laboral de los alumnos de contabilidad de los últimos siglos; por lo que se demostro mediante la prueba de hipótesis que el valor de $p=$ superó al 0,05 ($0,756 > 0,05$), Sin embargo, la comprensión de esto es crucial para los estudiantes porque les ayudará a comprender los objetivos de aprendizaje y las habilidades que deben desarrollar, así como los requisitos que deben cumplir para aprender sobre la materia de manera adecuada
- Las habilidades y competencias tienen una influencia en la empleabilidad de los alumnos de los últimos siglos de contabilidad de la UNSAAC, para lo cual se demostró en la prueba de hipótesis que resultó el valor de $p= 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Los empleadores buscan candidatos que tengan las habilidades y conocimientos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva, por lo que las habilidades blandas y capacidades son importantes para el puesto, estas son cruciales y pueden ayudar a los candidatos a tener éxito en sus carreras.
- Según la prueba de chi-cuadrado, donde el nivel de significancia es inferior a 0,05, tienen un impacto significativo en la empleabilidad de los estudiantes de contabilidad de los últimos siclos de la UNSAAC en 2022. Los perfiles de habilidades son

importantes para el empleo porque los empleadores buscan futuros colaboradores con las habilidades, experiencia y los conocimientos necesarios.

Muñiz (2020) en su estudio de investigación sobre los determinantes de la inserción laboral de los egresados del organismo no gubernamental del Centro para el desarrollo del niño y el adolescente de la provincia de Cusco, 2018-2019, el autor de esta investigación se planteó como objetivo el identificar los determinantes que influyen en la inserción laboral de los egresantes de la misma organización, este autor se planteó la hipótesis que la inserción laboral se determina por la competencia laboral, académica y las características demográficas del egresado, también en este estudio de Muñiz se pudo identificar que la metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, para la obtención de la información se tuvo como muestra a 108 alumnos que egresaron de la ONG para lo cual de este estudio se obtuvo resultados en el cual se ratificó la hipótesis y que además que la inserción laboral se determina por las competencias laborales, demográficas y académicas llegando a la conclusión que:

- Se concluyó que las competencias académicas, laborales y características demográficas que se relacionan significativamente con la vida laboral, por lo que se llegó a inferir que los egresados de la institución se insertaron al mercado laboral luego de su educación y desarrollaron exitosamente todas sus habilidades en el ámbito laboral.
- Las habilidades que son académicas tienen una influencia en la inserción, los encuestados confirman que la competencia académica permite a un graduado desenvolverse en el mercado laboral, destacando que los indicadores de la calificación de academia, los cursos de practica y teoría influyeron en la participación de los egresantes del CEDNA.

- La competencia laboral influye en la inserción laboral. Esto se desprende donde el 57,4% de los encuestados afirmó tener competencias laborales necesarias para poder trabajar, los egresados del CEDNA tienen una alta calificación profesional, la cual está determinada por el 62 por ciento. Así, se confirma que los indicadores de esta variable tienen un efecto positivo en la integración de los egresados.
- Durante la transición al ámbito laboral, la variable de las características demográficas se convierte en un factor importante, donde los factores determinantes están influenciados por el género y la edad. Como puede verse el 43,5% de la muestra encuestada afirma que la edad tiene un impacto significativo. El 38% de encuestados afirmó que el género afecta en ámbito laboral y que la mayoría de los egresados provienen de zonas urbanas.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Teorías de gestión del rendimiento

En la investigación se hizo importante revisar y desarrollar los aportes, estudios y postulados de diversos autores que sostienen o definen sobre la gestión de rendimiento y la inserción laboral, asimismo también se tuvo que considerar diversas teorías que complementan al estudio de investigación.

2.2.1.1. Gestión del Rendimiento

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2024) sostiene que la gestión de rendimiento es una herramienta para la administración en la gestión de recursos humanos que a través de ello se identifican, aprecian y recompensan las contribuciones de los funcionarios gubernamentales por el logro de los objetivos planteados en las organizaciones, también muestra la necesidad para mejorar el rendimiento y desempeño individual y organizacional.

Servir (2022) La gestión de rendimiento, es parte de los subsistemas de la gestión de recursos humanos de sector público del Perú el cual tiene el propósito de reconocer, promover e identificar los aportes de los colaboradores públicos, también puede permitir identificar necesidades de capacitación de los colaboradores para que estos puedan mejorar su desempeño laboral acorde a las funciones que cumplan.

Este subsistema se rige por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y S.D. Bien. 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General y el D.S. 041-2014-PCM, que aprueba la orden especial de los gobiernos locales y fue desarrollado por la directiva aprobada por decisión del Presidente Ejecutivo de Servir N° 277-2015-SERVIR-PE

Así mismo el Gobierno Peruano (2024) define a la gestión de rendimiento como la herramienta que se aplica a los recursos humanos que sirve de apoyo para identificar, recompensar y apreciar el aporte de los colaboradores gubernamentales con enfoque a lograr los objetivos organizacionales.

Según Sink y Tuttle (1989) definen que la gestión de rendimiento de una organización es fundamental para la dirección. Una de las esencias de la dirección comercial es que no se puede gestionar lo que no se puede medir; por lo tanto, para gestionar algo, primero se debe medirlo.

Según (Roth, 2003) la gestión del rendimiento se refiere a los métodos, procesos, estructuras y comportamiento de los miembros de la organización utilizados para mejorar el rendimiento.

Alfaro et al. (2008) sostiene que la gestión de rendimiento es en sistemas de medición del para la cadena de suministro, que el medir el rendimiento en una empresa se entiende como qué tanto podemos alcanzar los objetivos. Por lo tanto, es importante saber cuán eficientes o eficaces somos en comparación con la competencia. Por lo tanto, controlar el desempeño actual de una organización, comprender el potencial de sus empleados y mejorar sus capacidades para lograr las metas y objetivos de la organización son cruciales.

La gestión de rendimiento también es una herramienta de gestión de recursos humanos y es parte de los siete subsistemas que forman parte de los sistemas de los recursos humanos, a través del cual se busca identificar, reconocer y promover la contribución del servidor a los objetivos de la empresa. Asimismo, se relaciona con la implementación de una cultura de alto desempeño, liderazgo e innovación, por lo que permitirá demostrando las necesidades de capacitación de los servidores para mejorar su desempeño en función de su trabajo.

Según (CNC, 2017) El Consejo Nacional de Competitividad y formalización tuvo como objetivo es aumentar la habilidad del Perú para competir en el mercado global, con el fin de avanzar en el país y mejorar el bienestar de su población. Para lograr esto, se necesita un crecimiento económico sostenido, constante y alto en los próximos años.

Servir(2024) define a la gestión de rendimiento que es una herramienta para la gestión de recursos humanos que identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles al logro de los objetivos institucionales. Además, demuestra los requisitos para mejorar el desempeño tanto personal como institucional.

Conforme al desarrollo teórico de la gestión de rendimiento se hizo importante poder analizar esta variable con diversos enfoques y postulados teóricos que se relacionan con la gestión de rendimiento para lo cual se consideró a Chiang y San Martin (2015) que sostienen al desempeño laboral está relacionado con qué tan bien las personas o colaboradores desempeñan sus deberes laborales enfocados en una gestión de rendimiento adecuado, además de las habilidades naturales (como las habilidades específicas de cada actividad), el desempeño laboral está influenciado por factores del entorno laboral, como las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las jornadas laborales extendidas. malas condiciones laborales en conjunto con un alto nivel de estrés pueden llevar a la formación de hábitos poco saludables, como fumar o mantener malos hábitos alimentarios, que por supuesto pueden afectar negativamente a los resultados laborales. Por contrario el entorno del trabajo está diseñado de manera adecuada (un empleador comprensivo y uno con bajos niveles de estrés) con el fin de mejorar de manera significativa el desempeño de todos los integrantes en la empresa, por tanto, el desempeño es uno de los factores que hace de la organización se expanda y crezca.

Observar como los colaboradores incrementas sus conocimientos y empiezan a surgir dentro de institución son motivos de orgullo no solo para la empresa o el gerente esto va más allá, este indicador es el reflejo de una adecuada organización, así como adecuadas decisiones por el bien de todos en la empresa, Por otro lado, cuando sucede que el empleado y empleador no rinden como unos quisiera inmediatamente se hecha la responsabilidad al empleado, dejando de lado un análisis en aspectos como si es correcto las soluciones planteadas, en muchas ocasiones el talento humano no tiene nada que ver con la falta de creciente institucional.

Guartán et al. (Andrea Guartan, 2019) sostienen que es logro de metas es el factor más crucial en el desempeño de los empleados; "los empleados exitosos cumplen con los plazos y construyen su marca a través de interacciones positivas con los clientes; si no pueden hacer su trabajo de manera efectiva, los clientes sentirán que la empresa no satisface sus necesidades y buscarán competencia"(pág. 17).

Ahora bien, el alcance de metas y objetivos no es de una sola persona o de un determinado grupo, debemos considerar a toda la población de colaboradores desde el puesto más humilde hasta el más elevado, con la participación de cada uno de ellos la interacción con los usuarios será muy beneficiosa, dentro de la investigación debemos resaltar que la Gerencia de Trabajo tuvo acierto en cuanto a su personal ello demuestran las cifras en cuanto a desempeño e inserción laboral, con las constantes capacitaciones que se brindó tanto al personal como a los usuarios.

Stoner (1996) en su libro de administración desarrolló diversos postulados y teorías que relacionan la gestión de rendimiento de los trabajadores en una organización en el cual explica científicamente el desempeño laboral desarrollado por Frederick Taylor, este autor fue uno de los primeros en estudiar el desempeño laboral el cual aboga por utilizar el método científico para llevar a cabo las tareas en el trabajo, en lugar de confiar en el propio juicio o en las

opiniones personales de los integrantes del equipo. Su filosofía sostiene que hacer que las personas trabajen más duro hace que los lugares de trabajo sean más productivos. Por el contrario, sugiere simplificar las tareas para aumentar la productividad, este postulado hizo entender que si se simplifica las tareas la gestión de rendimiento de los colaboradores o trabajadores tendrán mayores y mejores resultados en el logro de los objetivos, Taylor recomienda también que el líder del equipo asigna a los miembros roles a los que mejor se adapten acorde a sus capacidades, habilidades y capacidades pero con supervisión para poder garantizar la eficacia en los roles que cumplen.

Otra teoría que fue desarrollada por Elton Mayo y guarda relación con la gestión de rendimiento es la teoría de las relaciones humanas el cual Elton Mayo quien realizó experimentos para aumentar la productividad, sentando las bases del movimiento de relaciones humana y centra su atención en cambiar las condiciones de trabajo, como la iluminación, los descansos y los horarios de trabajo, en el que cada cambio que intentó resultó que el trabajador tenga un mejor rendimiento, concluyó que las mejoras no se debían al cambio sino a que los investigadores prestaron atención a los empleados y los hicieron sentir apreciados. Estos experimentos avanzaron la teoría de que los trabajadores están motivados más por el interés personal y la pertenencia a un grupo que por el dinero o incluso las condiciones laborales. Stoner (1996)

Stoner (1996) en su libro de administración en la revisión teórica explica sobre la cultura organizacional en el cual este postulado también guarda relación con la gestión de rendimiento ello debido a que la cultura organizacional se basa en la manera de pensar y hacer las cosas ahí parte el desempeño o rendimiento del trabajador en las pueden o deben ser compartidas en menor y mayor medida por los integrantes de la organización y que los nuevos integrantes deben aprender y aceptar los propios servicios de la organización, por tanto, la

cultura organizacional es la guía que se enfoca a ser la guía de conducta diaria y la toma de decisiones, desempeño o rendimiento hacia el enfoque de lograr las metas organizacionales, así como origina, define las metas organizacionales y se alinea con la planificación, organización, dirección y control.

Douglas McGregor sostiene que; para comprender las actitudes de los líderes hacia sus empleados, propuso estas dos teorías: la teoría X sostiene que los empleados son perezosos por naturaleza y necesitan supervisión constante, mientras que la teoría Y sostiene que los empleados están intrínsecamente motivados y buscan responsabilidad, ambas teorías tienen un impacto en cómo los líderes gestionan y motivan a sus equipos para poder lograr los objetivos y metas, por lo que; los directivos o gerentes podrían delegar las funciones, responsabilidades y actividades a los colaboradores, así como la confianza de autonomía y fomento del ambiente laboral colaborativo pero sin dejar de lado el control estricto y supervisión cercana de las funciones y tareas que cumplen los colaboradores de la organización.

2.2.1.2. Metodología de la Gestión de Rendimiento

El método se define como una descripción del mecanismo mediante el cual una entidad debe realizar la gestión del rendimiento. El método está determinado por diferentes variables/criterios interrelacionados: Segmentación de entidades y • Segmentación de servidores

Debido a la definición del método, a partir de los factores de evaluación (metas y compromisos) definidos por los subsistemas, se pueden definir diferentes evaluaciones de los grupos de resultados.

La metodología de la gestión del rendimiento comprende también Para implementar el subsistema en todas las entidades públicas, las entidades deben seguir los estándares fundamentales establecidos en cada una de las etapas del Ciclo de Gestión del Rendimiento.

Estos estándares deben respetar las características de dimensionamiento, la experiencia en el tema, las funciones y responsabilidades de los servidores y su impacto en el logro de los objetivos institucionales. Se establecen los siguientes estándares:

- **Segmentación de Servidores**

Es la organización de los servidores (as) para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento en función de las tareas y responsabilidades que realizan en sus respectivas entidades. La segmentación descrita a continuación se realiza sin importar la definición o pertenencia a los grupos de servidores regulados en los artículos 2 y 3 de la Ley del Servicio Civil, el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y los trabajadores incluidos en la Ley 1057 (CAS indeterminado). La gestión de rendimiento se divide en cinco partes:

- **Segmento Directivo**

Integrado por servidores (as) que realizan tareas relacionadas con la organización, la dirección o la toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto específico. Un (a) servidor (a) del segmento Directivo es un (a) Evaluador (a), y a su vez puede ser evaluado (a) por un (a) Funcionario (a) o otro (a) servidor (a) del segmento Directivo de mayor nivel jerárquico.

- **Segmento Mando Medio**

Los servidores (as) que no pertenecen al segmento directivo han sido oficialmente encargados de liderar y coordinar equipos de personas. Un (a) servidor (a) del segmento Mando Medio es evaluado (a) por un (a) Funcionario, un (a) Directivo u otro (a) Mando Medio.

- **Segmento Ejecutor**

Servidores (as) con competencias y/o funciones del órgano o unidad orgánica, sin conducción de personas, incluye a los asesores

- **Segmento Operador y de Asistencia**

Servidores (as) sin coordinación de personas con tareas de asistencia, apoyo o actividades complementarias relacionadas con las competencias y/o funciones del órgano o unidad orgánica. La Autoridad del Servicio Civil Nacional. Servir (2024)

2.2.1.3. Dimensiones de la Gestión de Rendimiento

Según la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 de la directiva aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 277-2015 (Servir, 2016), la de Gestión de Rendimiento se dimensiona en: la Planificación, las Metas y Compromisos, el seguimiento y Evaluación, la Retroalimentación.

a. Planificación

Es la primera dimensión del ciclo de gestión del rendimiento y significa que la organización debe planificar las medidas que aplicará para mejorar el rendimiento individual de sus empleados, incluida una política de incentivos, capacitación, recompensas, entre otros. La comprensión de la planificación como un modelo previo, en lugar de una imposición, es crucial. La planificación es la primera fase de la administración, se puede planificar en términos teóricos, pero es más problemático volver los planes en realidades y los resultados son muchas veces diferentes. No obtener un resultado deseado no significa que la planificación sea poco adecuada, sino que hay que modificar aspectos en ella según el contexto en el cual se trabaja. Por tanto, la Planificación se considera como un proceso para la mejor toma de decisiones que conlleva a prever el futuro de la organización, utilizando recursos humanos y recursos materiales para la consecución de los objetivos.

La Planificación posee cuatro indicadores a desarrollar:

- **Elaboración del Cronograma,** La gestión del desempeño se encarga de planificar y validar el diagnóstico situacional de las estrategias que permitan implementar el modelo de gestión de rendimiento mediante una análisis interno y externo
- **Comunicación y sensibilización,** su finalidad es dar a conocer el calendario y el modelo a implementar y también los cambios posibles, avances y mejoras.
- **Capacitaciones,** las etapas del ciclo de gestión del desempeño deben estar dirigidas a todos los colaboradores de la organización para que entiendan modelos, obligaciones y responsabilidades. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).
- **Comité de Evaluación,** este comité será conformado de acuerdo al tamaño de la organización, y de acuerdo a la experiencia en evaluación del desempeño, es así que se debe categorizar a los colaboradores y proponer, por ejemplo: Directivos, Mandos medios, Personal ejecutor y personal operativo.

Se sugiere que los representantes de los evaluados no deben haber sido sancionados, esta vigencia es anual y solo el representante titular podrá realizar un cambio o reemplazo de cualquier representante.

b) Metas y compromisos

Esta dimensión al finalizar la etapa de planificación, GR informará a los evaluadores y evaluados sobre el inicio de esta etapa. En esta etapa, la empresa deberá establecer y especificar las metas grupales o individuales y los compromisos individuales de cada trabajador, que serán objeto de la evaluación. Sus objetivos a lograr en un período de tiempo determinado y motivar a sus empleados para que trabajen en consecuencia. Sin embargo, es crucial establecer metas individuales para cada empleado y trabajar en conjunto; es evidente que GR colaborará con el

área de presupuestos para confirmar las metas grupales y los responsables por unidades. Por lo tanto, dichos objetivos grupales serán asignados como objetivos individuales para el o los líderes de las unidades.

Según Robbins & Coulter (2005) indica que; el éxito de la gestión del administrador dependerá de la participación de todos los miembros de la organización al establecer los objetivos y participar en la ejecución de los proyectos. La participación activa impulsa el establecimiento de un mejor sistema de convivencia y promueve el trabajo colaborativo como una forma diaria de hacer las tareas y cumplir las metas. (p .51)

Las metas y compromisos establecen dos indicadores:

- **Preparación de la reunión**, en esta los evaluados y los evaluadores y evaluados participan activamente, revisan las mejoras (si las hay) y trabajan con el MOF o TDR que les encomienda funciones y compromisos de ciclo anual.
- **Fijación de factores de evaluación**, el evaluador es responsable de realizar la citada reunión, de llevarse a cabo en esa fecha, el evaluador deberá informar al colaborador que está siendo evaluado y asignar pesos a las metas que son grupales y que han sido asignadas a su dominio y, por lo tanto, aplicará a su evaluación individual. Estos también se incluirán en el formato del colaborador, junto con cualquier comentario sobre las metas y compromisos especificados, se puede solicitar una revisión para ajustar los factores acordados (Robbins & Coulter 2005).

c) Seguimiento y evaluación

Esta dimensión comienza cuando el evaluador y el evaluado determinan los factores de evaluación. El objetivo principal de la etapa de seguimiento es la observación, orientación,

retroalimentación y apoyo del evaluador al evaluado para alcanzar y cumplir con las metas y compromisos establecidos. La etapa de seguimiento debe llevarse a cabo en un plazo de no menos de 6 meses calendarios dentro del ciclo de gestión del rendimiento, y el recojo de evidencia debe ser El área de gestión del desempeño debe evaluar y monitorear las variables que lo afectan para encausar sus acciones para mejorar. Sin embargo, ¿qué evaluamos? La dirección elegirá los criterios para evaluar el desempeño de un colaborador y estos tendrán un gran impacto en lo que haga. Los resultados de la tarea individual, el comportamiento y las características son los tres grupos de criterios más utilizados. Los resultados de la tarea individual son los siguientes: La administración debe evaluar los resultados de la tarea del empleado si el fin es más importante que los medios. Si se utilizan los resultados, un gerente de planta puede ser evaluado utilizando métricas como la cantidad producida, el volumen de desperdicio y el costo por unidad de producción. De manera similar, un vendedor se evaluaría en función de su volumen de ventas en el territorio, el aumento en dinero por sus ventas y el número de nuevas cuentas que se haya logrado (Robbins & Coulter 2005).

La dimensión, presenta dos indicadores:

- **Identificación de Comportamientos del personal:** En la mayoría de los casos, es difícil determinar resultados específicos que están directamente relacionados con las acciones de un empleado. Esto es especialmente cierto para las personas que trabajan en roles de asesoría o apoyo y para aquellos cuyas tareas son parte integral del esfuerzo de un grupo. Habría dificultades para diferenciar claramente la contribución de cada miembro del grupo en la evaluación del desempeño del grupo. Los comportamientos no solo están relacionados con la productividad individual, como se menciona en el análisis del comportamiento socialmente responsable; ayudar a otros, sugerir mejoras y ofrecerse voluntariamente para tareas adicionales aumentan la eficiencia de los

grupos y las organizaciones y es frecuente que se integre a las evaluaciones del colaborador.

- **Caracterización:** Las características individuales son el conjunto de criterios más débil, aunque es uno de los más utilizados por las empresas. Se dice que es más débil que los resultados de la tarea o los comportamientos porque son los que están más lejos del desempeño real del trabajo. Los resultados positivos de la tarea pueden estar relacionados con características como una buena actitud, mostrar confianza, ser confiable, parecer ocupado o tener mucha experiencia. (Robbins & Coulter 2005).

d) Retroalimentación

Es la dimensión más importante en el ciclo de gestión del desempeño, evaluadores y evaluadoras intercambian expectativas y opiniones con base en los resultados del desempeño, y en conjunto proponen acciones que se verán reflejadas en el plan de mejora del próximo colaborador. ciclo. La retroalimentación incluye los siguientes indicadores:

- **Reunión de retroalimentación,** como se describió anteriormente, donde el evaluador y la línea evaluada intercambian expectativas y opiniones y conjuntamente proponen acciones que incluyen en un plan de mejora, establecen expectativas para el próximo ciclo y acciones, capacitación o deben ejecutarse en el próximo ciclo para mejorar La actividad de evaluación del desempeño y el evaluador entregara al colaborador una réplica del plan de mejora, debiendo el que colabora considerar cada punto de mejora del desempeño propuesto en el ciclo siguiente.

El plan de mejora se podrá tener en cuenta en la hora de fijar los compromisos y objetivos para el siguiente año entrante. Se envía también copia a la región GR.

- **Conformación del comité de evaluación,** el comité de revisión anuncia y confirma el término del período de revisión correspondiente y confirma las calificaciones de los

colaboradores. Se analizarán casos extraordinarios de evaluación: en qué casos se incluirán, por diversas razones se puede tener: colaboradores con cambios y variación de puesto (horizontal o vertical), cambios de evaluadores, El colaborador evaluado está ausente temporalmente.

Mantener una línea directa de la comunicación con sus colaboradores; es importante escuchar a sus empleados para poder atenderlos de mejor manera y constantemente llevarlos a la motivación. Debe entenderse que la gestión del área laboral y de promoción del empleo que buscamos lograr - Cusco, las metas y los niveles de productividad y la dependencia de su desempeño de colaboradores, y sin duda al talento humano es uno de los más importantes, pues estamos comprometidos con esto, es la gestión, entonces se hace necesario trabajar con toda la organización integrándose, colaboración y con retroalimentación con el objetivo de mejorar el desempeño individual en base a lo que se puede aportar y aportar a la organización. (Robbins & Coulter 2005).

Reforzando la idea de que los colaboradores la organización debe compartir los mismos valores y destino, visión, inspirándolos a triunfar, capacitando, escuchando y evaluando el rendimiento y ofreciendo a corregir las barreras que les impiden ser mejores, la idea firme es generar un ambiente organizacional positivo. cultura.

Figura1 Gestión de rendimiento



Nota: Servir (2015)

2.2 2. Inserción laboral

Sierra y Velázquez (2022) el término de inserción laboral se utiliza a menudo para referirse al proceso de involucrar a las personas en las actividades económicas de un país, en el complejo proceso de trabajo, las características y factores sociales y personales como la independencia, la responsabilidad, la creatividad, la cooperación y el apoyo al bien común, la empatía, la motivación, etc., cobran cada vez más importancia.

Castro et al. (2023) la inserción laboral es el término que se está utilizando habitualmente para hacer referencia al proceso de poder incorporarse en la actividad económica que las personas realizan, por el cual estos procesos realizan con el fin de coincidir para la mayor parte de los miembros de una sociedad moderna y actual que viene a consistir en una transición social que va de posiciones de acuerdo al mercado de trabajo, existen diversos estudios que demuestran que el término de empleabilidad se relaciona directamente con las habilidades, conocimientos y actitudes que tiene una persona, así como con las habilidades que posee como se utilizan y presentan estos elementos a los empleadores..

Según Bisquerra (1992) la inserción laboral se define como un proceso integral en el que intervienen diversos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral, originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad (pág. 18). Donoso-Vásquez (2015) agrega que está estrechamente relacionado con el concepto de "transición" desde la vida académica a la vida laboral.

Según Blanco y Gutiérrez (1996) el término "inserción laboral" se refiere al proceso de incorporación de una persona a la actividad económica, Rodríguez (2013) añade que no se limita a la obtención del trabajo, sino que debe garantizar una cierta estabilidad o permanencia en el puesto que se obtiene. La inserción laboral está relacionada con la vida de las personas y

su deseo de obtener un empleo, siempre conceptualizada como procesos, transiciones y trayectorias establecidas en cada mercado laboral y que tiene un impacto en el desarrollo personal. La incorporación al mundo laboral es una buena referencia para la integración en la vida adulta, ya que brinda nuevos espacios de relaciones, autonomía financiera y la oportunidad de comprar un hogar y establecer una nueva familia.

Según Gallego (2014) sostiene que la inserción laboral es una meta de las personas es integrarse en el mundo del trabajo, que se relaciona con la integración social porque permite la independencia, autonomía y libertad individual. Sin embargo, cuando una persona tiene problemas para ingresar al mercado laboral convencional, muestra una vulnerabilidad que la hace indefensa frente a las demandas de ciertos sectores sociales, lo que puede ser considerado como exclusión social en varios ámbitos como familiar, educativo, social, comunitario, etc. (Jurado de los Santos y Olmos, 2010).

Es esencial fomentar el desarrollo de competencias para que los egresados se adapten a un entorno social y económico en constante desequilibrio, ya que la sociedad actual está demandando no solo profesionales con muchos conocimientos, sino también con las competencias y actitudes necesarias para hacer frente a los nuevos retos que está deparando la realidad socio laboral. La academia, las universidades y el gobierno están trabajando para comprender este fenómeno y crear políticas y estrategias para aliviar la frustración de muchos egresados y sus familias, especialmente cuando la etapa de inserción laboral se prolonga demasiado. Es esencial que la academia tome medidas para atender una formación específica dirigida a la inserción laboral, esto se puede lograr brindando apoyo y orientación a cada egresado en ese campo (formación para el emprendimiento, orientación para la búsqueda de primer empleo, etc.) (García-Blanco, 2018).

2.2.2.1. Características de la inserción laboral

En los modelos de inserción laboral, se consideran tres sistemas de interacción: el sujeto que quiere acceder al mercado laboral, el mercado laboral y la política económica que establece la legislación. Según un estudio realizado en España (Pérez et al., 2018), algunas características son:

- La evolución en el comportamiento del empleo de los titulados universitarios ha sido mucho más dinámica que en las personas con otros niveles de estudio.
- La tasa de desempleo de los estudiantes universitarios siempre es más baja que en las personas menos educadas.
- El nivel de finalización académica y las ventajas asociadas a los estudios universitarios son reconocidos en diferentes ámbitos laborales, como el salario.

2.2.2.2 Factores que influyen en la inserción laboral

Cuando se analiza el proceso de la inserción laboral es recomendable seguir un enfoque multidisciplinario ante la diversidad de factores que lo determinan (Martínez-Rodríguez, 2009). El impacto de la coyuntura económica es muy importante por las propias características del mercado de trabajo de los países en desarrollo, la desaceleración de los niveles de crecimiento de la economía ha estado afectando el ritmo de productividad y la generación de nuevos puestos de trabajo para la población económicamente activa, provocando que las personas que desean insertarse en el mercado laboral no encuentren trabajo, principalmente los egresados de las universidades (González, 2016).

Algunos de los factores que facilitan o dificultan la inserción laboral son de carácter formativo, ambiental y personal. Algunos de los factores citados con más frecuencia incluyen:

- **Factores socioeconómicos**

El modelo neoclásico sostiene que los recursos humanos en un mercado competitivo dependen de la oferta y la demanda, de las cuales se derivan los niveles de empleo y los salarios. No se tienen en cuenta los factores humanos, pero se reconoce que la formación específica para seleccionar, contratar y realizar un trabajo genera costes laborales fijos. La demanda de trabajo depende de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto”. La oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre ocio y renta que recibe por trabajar (Martínez-Rodríguez, 2009). La compraventa de fuerza de trabajo está llena de consecuencias para el sistema de producción capitalista, que hay que tener presente a la hora de analizar la inserción laboral (Martínez-Rodríguez, 2009). Sin embargo, las evidencias estadísticas reportan un crecimiento acelerado de la oferta y demanda (por parte de los jóvenes) de educación superior –ya sea universitaria o técnica- y, al mismo tiempo, de un incremento del desempleo y del subempleo, y niveles remunerativos decrecientes

La teoría de la competencia laboral considera la competencia laboral en lugar de la competencia salarial, según el puesto ocupado, la experiencia laboral y la formación proveen al individuo de recursos ocupacionales que le permitirán ser más competitivo y acceder a mejores puestos de trabajo (Rodríguez, 2009). En la modalidad americana, una estrategia de bajos salarios para los “puestos de entrada” ha permitido el surgimiento de una elevada cantidad de nuevos empleos de baja calidad en el sector privado, que constituye el grueso de las posiciones ocupadas por los jóvenes pero que muestran una fuerte movilidad de salida hacia posiciones de más calidad (Blanco y Gutiérrez, 1996).

“La herencia social y cultural normalmente se relega por el supuesto de que la academia transforma; la titulación es importante, pero la socialización que ha recibido es fundamental para la adquisición de determinadas habilidades y destreza que ha utilizado en situaciones límite (Martínez-Rodríguez, 2009). Piaget otorga importancia a la interacción sujeto-medio como

forma de explicar sus conductas. La enseñanza superior es considerada como un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de clase es la que posibilita y traza las trayectorias académicas y laborales de las personas, al determinar estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas, resultantes del proceso de socialización”

- **Factores Educativos**

“La teoría del capital humano analiza el papel de la educación, la adquisición de habilidades y conocimientos en el proceso de desarrollo económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundante en beneficios directos y de oportunidad” (Martínez-Rodríguez, 2009, p. 45). La teoría sostiene que las personas invierten en educación para obtener beneficios en el futuro, tanto que una mayor inversión permitirá mejores empleos. La educación determina sus salarios y productividad, y tiene un impacto a nivel social e individual. (Martínez-Rodríguez, 2009). También debemos considerar la meritocracia, en la que el mérito (título, grado) es la base para el logro del trabajo y, por lo tanto, para la lucha entre la estratificación y los grupos de estatus.

- **Modalidades de empleo**

Transición universidad - empleo SERUMS La transición a la vida activa es un paso importante pero en algunos casos demanda mucho tiempo y pone en tela de juicio el logro educacional (García-Blanco, 2018) convirtiéndose en una etapa a veces crítica en el desarrollo de cualquier egresado, a esto se aúna que la mayoría de las veces suele coincidir con la etapa juvenil, por lo tanto pasará de una situación educativa y familiar dependiente a una posición de mercado de trabajo e independización familiar. La incorporación a un centro laboral consta de un proceso de socialización laboral, el cual es continuo, dinámico e interactivo entre el trabajador y su ambiente laboral, y que configura la personalidad del trabajador respecto a sus

creencias, actitudes y valores respecto al trabajo (Pérez de las Vacas et al., 2009).

La transición desde el egreso de la universidad al mundo laboral pareciera un proceso lineal, pero el mercado laboral tiene sus características propias con una serie de factores de carácter objetivo, subjetivo, personal y contextual que resultan difíciles de anticipar y controlar (Rojas et al., 2011). A esto se podría sumar la preparación que tienen los profesionales en tres áreas claves como expresión oral y escrita, habilidades interpersonales y adaptación al mundo laboral; como se menciona en un estudio del Centro de Medición MIDE-UC realizado en Chile, la variedad de sistemas de transición es limitada en algunos países, así, por un lado, la mayoría de las diferencias suele identificar dos grupos esenciales: uno más basado en las dinámicas del mercado y otro más vinculado a un entramado de instituciones políticas de bienestar; por otro lado, las diferencias propias del sistema de transición se reducen a medida que se observa la movilidad laboral a secuencias posteriores a la inserción (Blanco y Gutiérrez, 1996). Regímenes laborales para servidores públicos en el Perú.

Este es el salario establecido por el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que ajusta sus modificaciones a cambios económicos como la inflación y la productividad multifactorial, aprobado por Decreto Supremo. Remuneración Mínima Significativa - RMV, es el monto mínimo que se le paga a un trabajador de tiempo completo que trabaja 8 horas diarias o 48 horas a la semana. “El Informe final de la Comisión Especial de Productividad y Salarios Mínimos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, denominado (Crecimiento de la productividad y reajuste del salario mínimo), que fue aprobado por el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo en el año 2007; institucionalizó y dio reglas de previsibilidad a la determinación del sueldo mínimo vital (SMV). El haber establecido el SMV, disminuye las inequidades de información y permite que haya indicadores que sirvan de referencia en el mercado de trabajo”.

El rol que cumple el SMV es importante especialmente para los trabajadores, porque

permite equilibrar el mercado de trabajo, aunque no existe un mecanismo para que se incremente como en otros países, quedando a criterio del presidente (Bullard & Gamero, 2014)

2.2.2.3. Dimensiones de Inserción Laboral

Dimensión 1: Proceso de la Inserción laboral

El proceso de la inserción laboral se refiere a la inclusión de la actividad económica de las personas en edad de trabajar. A menudo, estos esquemas se dirigen a los más vulnerables o a aquellos que no tienen tantas oportunidades de trabajo, como las colocaciones laborales para personas con discapacidad o los más jóvenes. (Sesame, 2021)

a. Condición Laboral

Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, así como menciona Chiavenato (20097), que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: “El primer factor que menciona, son los factores higiénicos, estos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen instalaciones y ambientes, incluyendo condiciones físicas, salarios y beneficios sociales, políticas organizacionales, estilos de liderazgo, ambiente de trabajo, relaciones gerencia-empleados, reglamentos internos, oportunidades de crecimiento, relaciones con colegas, etc. Son el contexto de la obra.

En segundo lugar, están los motivadores, que se refieren al perfil del puesto y las actividades asociadas al mismo. Generan satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles excepcionales del mismo modo Chiavenato (2007), menciona que la higiene laboral se refiere a las condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental y las condiciones de salud y bienestar de las personas. Desde el punto de vista de la salud física, el lugar de trabajo constituye un área de acción para la higiene ocupacional que busca evitar la

exposición humana a factores externos como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. Por lo tanto, un ambiente de trabajo saludable debe tener condiciones ambientales físicas que afecten positivamente todos los sentidos humanos: vista, oído, tacto, olfato y gusto. Desde una perspectiva de salud mental, un ambiente de trabajo debe tener condiciones psicológicas y sociológicas saludables que influyan positivamente en el comportamiento de las personas y eviten influencias emocionales como el estrés. Los puntos principales del programa de higiene ocupacional son:

Entorno físico del trabajo, que incluye: - Iluminación: la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad. - Ventilación: la eliminación de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras. - Temperatura: dentro de niveles adecuados. - Ruidos: la eliminación de ruidos o la utilización de protectores auriculares. - Comodidad: un entorno agradable, relajado y amigable. Entorno psicológico del trabajo, que incluye: - Relaciones humanas agradables. - Tipo de actividad agradable y motivadora. - Estilo de administración democrático y participativo. - Eliminación de posibles fuentes de estrés. - Entrega personal y emocional. Aplicación de principios ergonómicos, que incluye: - Máquinas y equipos adecuados para las características humanas. - Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas. - Herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano. d) Salud ocupacional Una manera de definir salud es decir que no hay enfermedad. Sin embargo, los riesgos de salud, como los físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes del trabajo pueden provocar riesgos en el trabajo. El entorno laboral en sí también puede provocar malestares, por lo que una definición más amplia de salud implica un estado físico, mental y social de bienestar. Esta definición hace hincapié en las relaciones entre el cuerpo, la mente y las normas sociales”.

Chiavenato (2007), menciona también que, según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados, al definir que los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen instalaciones y ambientes, incluyendo condiciones físicas, salarios y beneficios, políticas organizacionales, estilos de liderazgo, ambiente de trabajo, relaciones gerencia-empleados, reglamentos internos, oportunidades de crecimiento, relaciones con colegas, etc. Son el contexto de la obra. En la práctica, son lo que las organizaciones han utilizado tradicionalmente para motivar a las personas. Por lo tanto, los llamados factores de insatisfacción incluyen: - Salario percibido - Beneficios sociales percibidos - Condiciones físicas de trabajo y comodidad - Relación con el gerente - Relación con colegas y camaradería” - Política organizacional.

Según los autores, Hellriegel & Slocum (2009) indica lo siguiente:

Las malas condiciones laborales representan otro conjunto de elementos estresantes. Las temperaturas extremas, el ruido en demasía y el exceso o la falta de iluminación, la radiación y la contaminación del aire son sólo algunos ejemplos de condiciones laborales que pueden provocar estrés en los empleados. La exigencia de viajar mucho o de trasladarse largas distancias para llegar al trabajo son otros aspectos que los empleados pudieran encontrar estresantes. Las malas condiciones laborales, el exceso de viajes y las jornadas de trabajo prolongadas se suman para aumentar el estrés y disminuir el desempeño. (p.178)

Forastieri (2005), menciona que las condiciones de trabajo “como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza tareas entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social”. (p. 54), el mismo autor también afirma que el ambiente de trabajo comprende no solo la infraestructura física del lugar de trabajo, sino también el ambiente inmediato en el que se desarrollan las actividades, ya sean productivas o de servicios; ya sean

abiertas o cerradas, temporales o permanentes; así como los insumos y medios de producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y equipos necesarios para un determinado proceso de producción o un determinado servicio. También señaló que las malas condiciones de trabajo pueden dar lugar a accidentes y enfermedades profesionales, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción laboral.

Para Mattié (1994), “las condiciones de trabajo, vale decir las condiciones que caracterizan el proceso de trabajo y bajo las cuales se reproduce, por ende, la fuerza de trabajo, aparecen relacionadas con los siguientes factores” (p. 19)

b) Tiempo de trabajo ocupado

La cuestión de las horas de trabajo ha estado en el centro del trabajo de acuerdo a la OIT (2022), indica que, desde sus inicios, cuando adoptó la primera de muchas normas internacionales del trabajo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Algunos de los principales desafíos en el campo siguen siendo los que han sido importantes desde el comienzo de la era industrial: el exceso de jornada laboral y la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la limitación de la jornada laboral y el establecimiento de períodos adecuados de descanso y recuperación, incluyendo trabajo internacional semanal Descanso y vacaciones anuales pagadas como se especifica en la norma. En los últimos años, sin embargo, una serie de factores han dado lugar a nuevas tendencias y desarrollos en las horas de trabajo y la organización del trabajo. (Organización Internacional de trabajo (OIT), 2022), indica:

- La globalización y la consiguiente intensificación de la competencia, los importantes avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones y los nuevos modelos de demanda de bienes y servicios.

- Por parte de los consumidores han impulsado a las empresas a adoptar nuevos métodos de organización flexible del trabajo, a veces global, incluida la flexibilidad temporal y espacial, así como la (deslocalización) de la industria manufacturera y los servicios”.
- Además, se han producido profundos cambios demográficos, como la entrada cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral remunerado, el paso de los hogares con un solo hombre como sostén de la familia a los hogares con dos ingresos, y una creciente preocupación por el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, que han dado forma a las necesidades y preferencias de los trabajadores, que varían en función del género y del ciclo de vida. El tema del tiempo de trabajo ha ocupado un lugar central en la labor de la OIT desde su creación, cuando adoptó la primera de muchas normas internacionales del trabajo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Algunos de los principales retos en este ámbito siguen siendo los que han sido importantes desde los albores de la era industrial: el exceso de horas de trabajo y la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, limitando las horas de trabajo y estableciendo períodos adecuados de descanso y recuperación, incluidos el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas, que están consagrados en las normas internacionales del trabajo.
- Sin embargo, en los últimos años, una serie de factores han dado lugar a nuevas tendencias y evoluciones tanto en el tiempo de trabajo como en la organización del trabajo:
- La globalización y la consiguiente intensificación de la competencia, los importantes avances en las tecnologías de la información y las comunicaciones y los nuevos modelos de demanda de bienes y servicios por parte de los consumidores han impulsado a las empresas a adoptar nuevos métodos de organización flexible del trabajo, a veces global, incluida la flexibilidad temporal y espacial, así como la (deslocalización) de la industria manufacturera y los servicios.

- Además, se han producido profundos cambios demográficos, como la entrada cada vez mayor de las mujeres en el mercado laboral remunerado, el paso de los hogares con un solo hombre como sostén de la familia a los hogares con dos ingresos, y una creciente preocupación por el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, que han dado forma a las necesidades y preferencias de los trabajadores, que varían en función del género y del ciclo de vida. (Organización Internacional de trabajo (OIT), 2022)

c)| Remuneración

La cantidad de dinero o bienes dados a alguien a cambio de trabajo o servicios. Se entiende por remuneración la contraprestación que debe recibir un trabajador como consecuencia de un contrato de trabajo. Incluso si no presta servicios, el empleador le debe el pago simplemente por proporcionarle mano de obra.

Dimensión 2: Características socio laborales

a. Tiempo transcurrido para conseguir empleo

El Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) realizó un trabajo de investigación sobre el tiempo que les toma a los peruanos en encontrar un nuevo empleo, además de los índices de desempleo en el país. Este informe está relacionado al mercado laboral en Lima Metropolitana, donde INEI reúne data del mercado laboral formal e informal, durante el trimestre comprendido entre los meses de mayo y julio 2019. Aquí algunos datos resaltantes:

- El tiempo promedio de desempleo fue de 2.4 semanas. Este periodo es un 8.3% superior a las 2.2 semanas de desempleo promedio registrado en similar periodo del 2018, reportó el INEI.

- A las personas más adultas les toma un mayor tiempo encontrar un nuevo empleo. A las personas de 45 años de edad a más años, les tomó 2.6 semanas en promedio encontrar un nuevo empleo. Mientras los de 25 a 44 años, demoraron 2.5 semanas en promedio.
- Los que encontraron empleo más rápido, fueron los trabajadores de entre 14 a 24 años, con solo 2.2 semanas de búsqueda en promedio. (Instituto Nacional de Estadística en Informática (INEI), 2020)

b. Sector laboral y tipo de contrato

Existen varios tipos de contratos en el Perú, pero ¿cuál se adapta mejor a sus necesidades y al funcionamiento de su empresa? “De acuerdo al Decreto Supremo N° 003-97-TR del 27 de marzo de 1997, bajo el régimen laboral de actividad privada, cada empleador tiene una forma diferente de contratar trabajadores. Esto dependerá de la naturaleza del trabajo y de las necesidades del empleador en términos de personal requerido (INEI, 2020).

- Contrato a plazo indeterminado

Este es uno de los tipos de contratos utilizados para realizar tareas permanentes y continuas. Como su nombre lo dice, tiene una duración infinita. Por tanto, puede celebrarse por escrito u oralmente, y su registro no es obligatorio.

- Contratos sujetos a modalidad o contratos a plazo fijo

A diferencia de los contratos abiertos, estos contratos tienen un plazo fijo. Es decir, tienen una fecha de inicio y una fecha de término, según elija el empleador. Cabe señalar que, para contratar trabajadores de alguna de estas formas, debe existir una fuerte motivación. Es decir, explicar por qué se fijan los términos del contrato.

- Clases de Contratos sujetos a modalidad

Naturaleza Temporal: Contrato por incremento de Actividad, por Necesidad de Mercado y por Reconversión Empresarial.

- Naturaleza Accidental: Contrato de Ocasional, Contrato de Suplencia, Contrato de Emergencia.
- Contrato para Obra: Dentro de ellos incluiremos los Contrato de Obra determinada. Contrato Intermitentes y el Contrato de Temporada.

c. Jerarquía o cargo

Una jerarquía es una estructura creada para ajustarse a los estándares de subordinación entre personas, animales y valores. Dichos criterios pueden ser superiores, inferiores, anteriores, posteriores, etc., es decir, cualquier cualidad de clasificación que caracterice el rango de los agentes de los que dependen unos de otros.

d. Área de desempeño

Son áreas directamente relacionadas con las funciones esenciales que se realizan en una organización y deben funcionar de manera efectiva para lograr sus objetivos. Son importantes porque las empresas actualmente necesitan procesos comerciales efectivos y eficientes para optimizar la generación de valor comercial, tales como: flujo de caja, reducción de costos y maximización de ingresos y ganancias, teniendo en cuenta a las personas, la cultura, la tecnología, la física y la organización en todos los aspectos. estructura de procesos.

e. Nivel de ingreso

El nivel de renta es una variable crítica para determinar el poder adquisitivo de la demanda subyacente y para determinar los desequilibrios del mercado o un indicador del esfuerzo financiero necesario para cubrir el coste teórico de una hipoteca.

Pero también es un indicador que describe con mayor precisión los componentes socioeconómicos e información vital para ayudar a todo tipo de clientes, no solo a los inmobiliarios.

2.3. Marco legal

Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado LEY N°27658
CONCORDANCIAS: D.S. N° 030-2002-PCM (REGLAMENTO)

Establece la generación de un proceso de modernización en la gestión de las entidades del Estado, de manera descentralizada y al servicio del ciudadano. Siendo espíritu de la norma generar mayores niveles de eficiencia de las entidades del estado para lograr niveles cuantificables en la atención ciudadana, del mismo modo generar canales sistematizados de la gestión como resultado de un proceso metodológico y que permita al ciudadano efectuar un seguimiento a la gestión estatal.

Para ello, el Estado se sustenta en las acciones de priorización de su labor social con incidencia en el desarrollo social de poblaciones menos favorecidas, mejorando las acciones y actividades de los servicios públicos. Del mismo modo, resulta importante la participación de la sociedad organizada, para ello debe generarse una visión y misión compartida y planes estratégico a mediano plazo. De tal suerte que permita una adecuada asignación presupuestal que permita el financiamiento de los planes operativos.

Así mismo, la modernización del Estado implica la descentralización de los servicios con autonomía para hacer eficiente la gestión sin duplicar las funciones o identificar un mismo público objetivo. Así, la modernización del Estado, se debe apoyar en la participación mancomunada de las entidades públicas y sociedad civil organizada a fin de optimizar presupuestos, recursos. Y para hacer sostenible debe apoyarse en la suscripción de Convenios

de Gestión y en la implementación de Programas Pilotos de Modernización en los distintos sectores de la Administración Pública Central, en todas sus instancias, de acuerdo a lo dispuesto en la presente Ley. Estos últimos implican una reorganización integral del sector, incluyendo aspectos funcionales, estructurales, de recursos humanos, entre otros. (Congreso de la República, 2002)

2.3.1. Ley N° 30057

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (DS 040-2014-PCM, DS N° 127-2019-PCM).
- Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento (RPE N° 068-2020-SERVIR-PE).
- Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento (Resolución N° 076-2021-SERVIR-PE + Guía) (Servir, www.servir.gob.pe, 2024)

Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Decreto Supremo N°003-97-TR (27/03/1997) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Concordancias: Ley N°27022 (23/12/1998) Ley N°27185 (19/10/1999) Ley N°27626 (09/01/2002) Ley N°27942 (27/02/2003) Ley N°29430 (08/11/2009) Ley N°29973 (24/12/2012).

2.3.1. Planificación plurianual

El marco normativo que rige la planificación plurianual de inversiones forma parte del Decreto N°1252, que creó el Sistema Nacional de Planificación Plurianual y Gestión de Inversiones para orientar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión para la prestación efectiva de los servicios y sentar las bases necesarias para el desarrollo nacional. Facilidades (artículo 1 del decreto que crea el Sistema Nacional de Planificación Plurianual y Gestión de Inversiones). El marco normativo, por su parte, está compuesto por leyes y

resoluciones que crean y regulan el sistema plurianual de planificación y gestión de inversiones del país, y está vinculado a aspectos específicos de cada etapa del ciclo de inversión. Entre ellas, se destaca la Directiva General del Sistema Nacional de Planificación Plurianual y Gestión de Inversiones (Directiva N°001-2019-EF/63.01), El marco normativo que rige la planificación plurianual de inversiones forma parte del Decreto N°1252, que creó el Sistema Nacional de Planificación Plurianual y Gestión de Inversiones para orientar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión para la prestación efectiva de los servicios y sentar las bases necesarias para el desarrollo nacional. Facilidades (artículo 1 del decreto que crea el Sistema Nacional de Planificación Plurianual y Gestión de Inversiones). El marco normativo, por su parte, está compuesto por leyes y resoluciones que crean y regulan el sistema plurianual de planificación y gestión de inversiones del país, y está vinculado a aspectos específicos de cada etapa del ciclo de inversión. Entre ellas, se destaca la Directiva General del Sistema Nacional de Planificación Plurianual y Gestión de Inversiones ((El Peruano, 2019)).

A nivel de la Región Cusco, se ha fortalecido el ordenamiento técnico-normativo, para dinamizar la gestión de resultados, mediante un nuevo reglamento de organización y Funciones para una mejor administración de gestión regional y cuyo detalle es:

GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO

CONSEJO REGIONAL DE CUSCO

“Año de la Universalización de la Salud” -

Que, con dicha finalidad además se conforma los Equipos Técnicos en las Direcciones Regionales Sectoriales que se mencionan: con “Resolución Directoral N°009- 2019-GR CUSCO- DRVCS del 14 de agosto del 2019 para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional del Cusco; con Resolución Directoral N°2133 del 14 de agosto del 2019

para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Educación del Cusco; con Resolución Directoral N°01316-2019-DRSC/OGRF del 15 de agosto del 2019, para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Salud Cusco; con Resolución Directoral N°033-2019-GR CUSCO-DIRCETUR/DR del 16 de agosto del 2019 para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional del Cusco; con Resolución Directoral N°133-2019-GR CUSCO/GRDE-DIREPRO del 16 de agosto del 2019 para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de la Producción del Gobierno Regional del Cusco; con Resolución Directoral N°197-2019-GRC- GRDE-DREM-CUSCO del 19 de agosto del 2019 para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional del Cusco; con Resolución Directoral N°00570-2019-GR-CUSCO-DRTCC del 23 de agosto de 2019 para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Cusco del Gobierno Regional del Cusco; con Resolución Directoral N°0339-2019-GR CUSCO/GRDE-DIRAGRI del 10 de setiembre del 2019 para la actualización del Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección Regional de Agricultura y Riego del Gobierno Regional del Cusco; mediante Decreto Supremo N°054-2018-PCM se aprueba los Lineamientos de Organización del Estado modificado por Decreto Supremo N°131-2018-PCM, los cuales tienen por objeto regular los principios, criterios y reglas que definen el diseño, estructura, organización y funcionamiento de las entidades del Estado, conforme a su tipo, competencias y funciones a fin de responder a las necesidades públicas en beneficios de la ciudadanía; Que, a través de Informe N°233-2019-GR CUSCO/GRPPAT-SGDI de fecha 14 de noviembre de 2019, emitido, por la Sub Gerencia Regional de Desarrollo Institucional, dependiente orgánicamente de la Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y

Acondicionamiento Territorial, se emitió el Informe Técnico por Modificación de la Estructura Orgánica; Que la Gerencia Regional de Planificación, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial mediante los Memorándums; N°362-2019-GR CUSCO/GRPPAT, N°370-2019-GR CUSCO/GRPPAT, N°374-2019-GR CUSCO/GRPPAT y N°397-2019-GR CUSCO/GRPPAT, remite las propuestas de actualización del Reglamento de Organización y Funciones, del Gobierno Regional del Cusco modificaciones del Reglamento, con la finalidad de que se evalúe y se emita un informe de legalidad”;

Que con Informe N°435-2019-GR CUSCO/ORAJ de fecha 19 de noviembre de 2019 la Dirección Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional del Cusco, emite la opinión legal favorable sobre el Proyecto de Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Gobierno Regional del Cusco, documento que han sido elaborado, evaluado, analizado, revisado, propuesto, modificado y actualizado conforme a los parámetros técnicos legales que establecen las normas legales vigentes.

Que, así mismo el Literal 45.3 del Artículo 45° del Decreto Supremo N°054-2018-PCM que aprueba los “Lineamientos de Organización del Estado” modificado por Decreto Supremo N°131-2018-PCM, dispone que se requiere la aprobación del Reglamento de Organización y Funciones en los siguientes casos: “(...) Los Gobiernos Regionales y sus Organismos Públicos Regionales, por Ordenanza Regional”. “Con este fundamento, se remite al Consejo Regional del Cusco, el Proyecto del Reglamento de Organización y Fundones - ROF del Gobierno Regional del Cusco, con la debida fundamentación y sustento exigido por los Artículos 46° y 47° de la referida norma legal, para su tramitación correspondiente; Que, el Numeral 1) del Artículo 17° del Reglamento Interno de Organización y Funciones del Consejo Regional de Cusco, aprobado con Ordenanza Regional N°119-2016- CR/GRC.CUSCO, \establece como atribución del Consejo Regional de Cusco, entre otras”, “Aprobar, modificar o derogar las

normas que regulan o reglamenten los asuntos y materia de competencia y funciones del Gobierno Regional.

Que, mediante Oficio N°094-2020-GRC/CRC/LAAH/COPPATA-P de fecha 01 de septiembre del año 2020, la Presidenta de la Comisión Ordinaria de Planificación, Presupuesto, Acondicionamiento Territorial y Administración del Consejo Regional de Cusco, Ing. Lizeth Alexandra Auccapure Humpire, remite el Dictamen N°028-2020-GRC/CR/COPPATA-P que aprueba el proyecto de Ordenanza Regional formulado por el Gobernador Regional de Cusco Mg. Jean Paul Benavente García que propone entre otros aspectos”: “Aprobar el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Gobierno Regional del Cusco”, “conteniendo dicho Dictamen: el objetivo, exposición de motivos, antecedentes, sustentación táctica, sustento legal (marco normativo nacional y marco normativo regional), análisis de las normas nacionales y regionales, dictamen, conclusión final, recomendaciones y formula legal; a tal efecto dicho dictamen ha sido expuesto y sustentado, sometido luego a evaluación, votación y aprobación del Pleno del Consejo Regional de Cusco en la Vigésima Primera Sesión Extraordinaria - Periodo 2020, desarrollada de manera virtual.

Por lo expuesto y estando a las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado, la Ley N°27783 - Ley de Bases de la Descentralización, la Ley N°27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, y por el Reglamento Interno de Organización y Funciones del Consejo Regional de Cusco del Gobierno Regional de Cusco; con el voto nominal de cada Consejero Regional y con la dispensa del trámite de lectura de acta”: cambiado su estructura orgánica desde el Pliego presupuestal del Gobierno Regional Cusco. Haciendo más transversal y horizontal su organización dado lo burocrático y estructurado (vertical y engorroso) para la toma de decisiones. Asignándole autonomía en cada Gerencia Regional.

Este nuevo ROF (Reglamento de Organización y Funciones) fue aprobado mediante Ordenanza Regional Nro. 176-2020 por el pleno del Concejo Regional en fecha 11/09/2020 y que entra en vigencia desde el 01/01/2021. La GRTPE Cusco, está integrada por 04 subgerencias y 02 Jefaturas Zonales de La Convención (Sede Distrito de Santa Ana) y Provincias Alto Andinas (Sede Sicuani).

2.3.2. Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional

Artículo 256.- La Subdirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional es una unidad orgánica de la línea organizativa terciaria y tiene a su cargo realizar funciones relacionadas con la promoción de inversiones y/o el desarrollo de actividades en el empleo y la formación profesional con el fin de promover el pleno empleo, productividad y libertad de elección. su sigla es SGPEFP

Artículo 257.- “La Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional tiene las Sigüientes funciones”:

- a) Ejecutar práctica y financieramente en cualquier modalidad de ejecución en la promoción del trabajo y el empleo, la actividad y/o la inversión de acuerdo con las normas, herramientas de supervisión e información consistente proporcionada por las administraciones regionales para el desarrollo social y otras administraciones centrales en la sede.
- b) Liderar, dirigir y ejecutar programas, actividades e inversiones de acuerdo con las oficinas regionales de gestión de proyectos u otros marcos regulatorios y asistencia técnica según la naturaleza de la inversión.
- c) “Coordinar con la unidad orgánica competente de la gestión regional en la sede central para desarrollar indicadores de desempeño y reglamentos internos que regulen los procesos de

ejecución relacionados con inversiones o actividades realizadas por la dirección regional de trabajo y promoción del empleo”.

d) Asegurar que el informe final o la liquidación técnica y financiera del presupuesto de la inversión se complete a tiempo, y coordinar la liquidación técnica y financiera de la inversión de sus departamentos de gestión subordinados con las autoridades competentes según sea necesario.

e) Cierre de inversión según normativa vigente.

f) Ejecutar requerimientos y preparar términos de referencia o especificaciones técnicas para la elaboración de estudios de preinversión, documentos técnicos o documentos equivalentes, o ejecución de contratos de servicios de consultoría relacionados con la ejecución de inversiones.

g) La prevención mantiene el concepto técnico, económico y la escala de los proyectos de inversión y otras inversiones durante la fase de ejecución.

(Ministerio de trabajo, 2017)

2.3.3. Políticas sobre inserción laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Año 2020

Tabla 1 Políticas de inserción laboral

POLITICA GENERAL	POLITICA ESPECIFICA	ESTRATEGIA	PROGRAMA	DESCRIPCION DEL PROGRAMA
POLÍTICA 1: Promover la inserción laboral productiva, formal y con empleo decente.	1.1. Fortalece e institucionaliza el Servicio Nacional de Empleo para facilitar la inserción de las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo formal.	1.1.1 Articular los servicios públicos de empleo nacionales, regionales y locales en el Servicio Nacional del Empleo.	1.1.1.1 Bolsa de Trabajo de	Servicio de intermediación laboral entre buscadores de empleo y puestos de trabajo para las empresas.
		1.1.2 Vincular el Servicio Nacional del Empleo con las agencias privadas de empleo y las entidades formativas.	1.1.1.2 Acercamiento Empresarial.	Servicio de visita y orientación en las empresas para fidelizar el servicio público de intermediación laboral.
		1.1.3 Promover el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el Servicio Nacional del Empleo.	1.1.1.3 Bolsa de trabajo con inteligencia artificial.	Servicio de la plataforma virtual www.empleosperu.gob.pe intermediación directa empresa-buscador de trabajo de manera virtual.
		1.1.4 Mejorar la vinculación del Buscador de empleo con el mercado laboral	1.1.1.4 Asesoría para búsqueda de empleo	Talleres para mejorar el perfil del buscador de empleo con CV calificado y capacitado para una entrevista personal eficiente.
POLITICA 2.- Promover la formación ocupacional, técnica y profesional, así como la capacitación y reconversión laboral, en concordancia con los requerimientos del mercado de trabajo.	2.1.- Promueve la educación para el trabajo, la formación técnica y profesional de calidad y pertinente, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	2.1.1 Fomenta el desarrollo de capacidades, competencias laborales y empresariales de los recursos humanos, para los retos de la innovación y la tecnología.	2.1.1.1 Programas Joven promesa y Mujeres en acción.	Capacitaciones cortas (gratuitas), en opciones técnicas como: auxiliar de construcción civil, auxiliar de caja, atención al cliente, almacén, inventario y ventas.
			2.1.1.2 Desarrollo de capacitaciones para Practicas Pre y Profesionales entre egresados de Universidades e IST.	Orientación para la inserción de practicantes en las empresas y entidades públicas conforme a ley (Ley 28518 y D. Leg. 1401).
POLITICA 3.- Desarrollar e incrementar las capacidades emprendedoras de la población en edad de trabajar e impulsar sus emprendimientos en un marco de inclusión social, competitividad y con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	3.1 Promove el autoempleo productivo formal.	3.1.1 Promover las evaluaciones psicológicas de orientación para vocacional en los jóvenes para una acertada toma de decisiones.	3.1.1.1 Programa de Orientación vocacional y actitud ocupacional (SOVIO)	Aplicación de test vocacionales a jóvenes en edad escolar y egresados con información de carreras profesionales y técnicas para una optima elección.
		3.1.2 Desarrollar y promover mecanismos para la formalización de los trabajadores y auto empleados para crear su micro o pequeña empresa.	3.1.1.2 Orientación para la formalización laboral.	Orientación en temas laborales, para las mypes y prevención de conflictos laborales.
		3.2.1 Potenciar las acciones de emprendimientos económicos de las mujeres a través de programas de apoyo técnico en convenio con la empresa privada.	3.2.1.1 Orientación para el emprendimiento	Capacitaciones en gestión empresarial, ideas de negocios, emprendimientos y formalización laboral, contable y tributaria.
	3.2 Promove el emprendimiento, la formalización, la asociatividad y la competitividad de las MYPE y cooperativas para un mayor acceso a mercados internos y externos			

Nota: Elaboración propia con referencia a GRTPE.CUSCO.

Dentro del marco de gestión laboral y cumpliendo con el régimen del segundo nivel gubernamental la gerencia de trabajo y promoción del empleo, para alcanzar sus objetivos sobre la inserción laboral, realiza convenios con diferentes instituciones en la región de Cusco, la política que posee es desarrollar, orientar al nuevo emprendedor a conseguir sus objetivos así como invitarlo a ser partícipe de una formalización, para ello se realiza ferias en toda la región, también se imparten talleres de acuerdo a la necesidad de la población cusqueña.

2.3.4. Resultados alcanzados en la prestación del servicio de Inserción Laboral 2020.

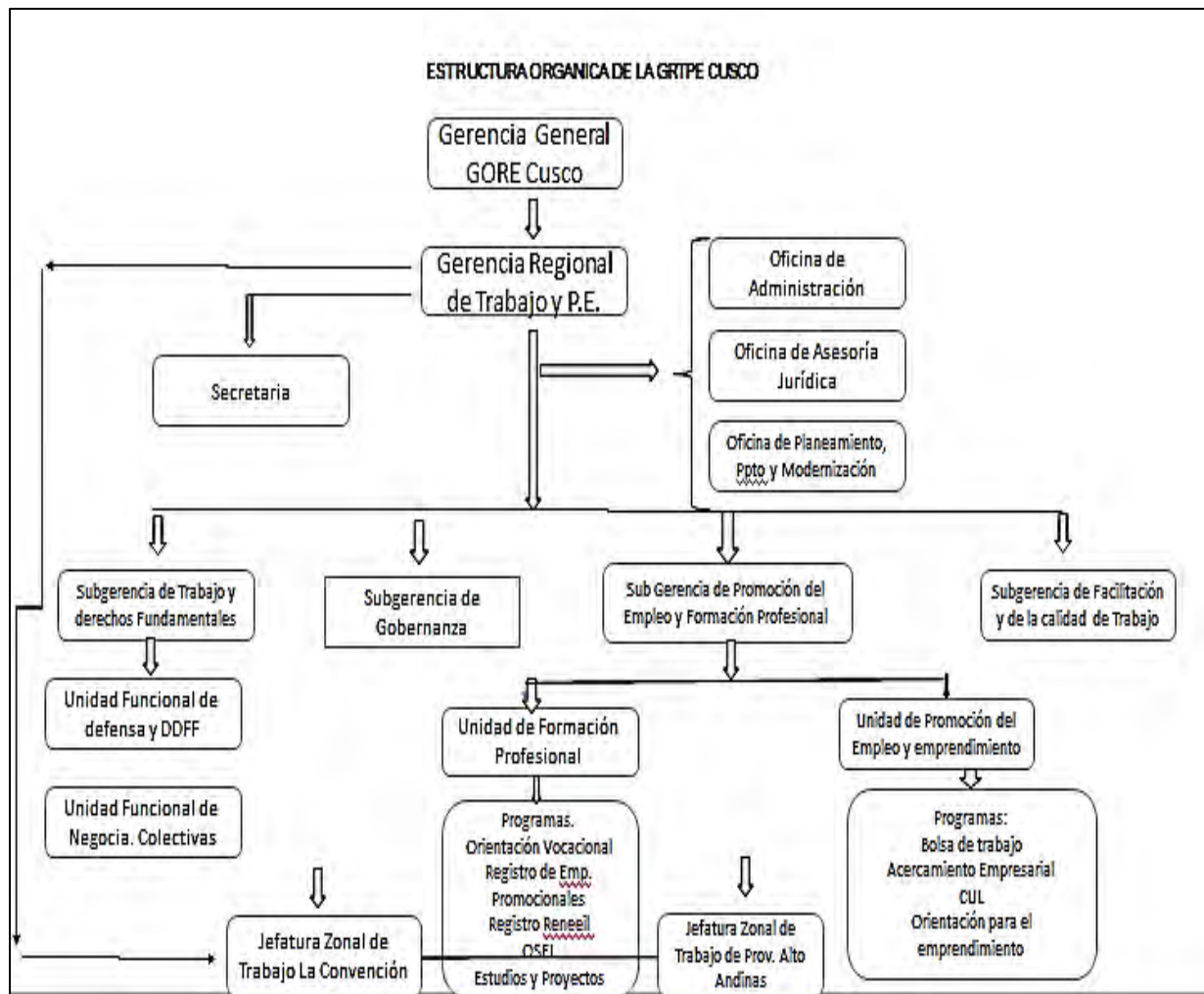
Tabla 2 Resultados alcanzados de la GRTPE

ACTIVIDADES PRINCIPALES DE LA SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL	UNIDAD DE MEDIDA	AÑO 2020	PORCENTAJE
PERSONAS INTERMEDIADAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL	Nº de atenciones	4180	18.08
DICTADO DE TALLERES ABE (ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO)	Nº de usuarios asesorados	1616	6.99
ATENCIÓN DE CERTIFICADO ÚNICO LABORAL	Nº de certificados emitidos	1117	4.83
VISITAS GUIADAS A CENTROS DE TRABAJO E INSTITUCIONES	Nº de participantes	463	2.00
SERVICIO DE ORIENTACIÓN Y APTITUDES VOCACIONALES (SOVIO)	Nº de estudiantes intervenidos	4104	17.75
DESARROLLO DE FERIAS DESCENTRALIZADAS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL	Nº de ferias	12	0.05
EXPO FERIAS Y EVENTOS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y AUTOEMPLEO	Nº de participantes	5331	23.06
CAPACITACIÓN OCUPACIONAL	Nº de beneficiarios	6299	27.25
TOTAL USUARIOS ATENDIDOS		23110	100

Fuente: Evaluación POI – SGPEFP

2.3.5. Organigrama: Estructura Orgánica de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco

Figura 2 Organigrama institucional GRTPE



Nota: Elaboración propia. Referencia (Gobierno Regional Cusco)

2.3.5. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú es el órgano del Estado Peruano para la rama de empleo y tiene sede en la ciudad de Lima, Perú fue fundado el 30 de abril de 1949, Cuyo ministro es Martín Ruggiero Garzón, Entidad Superior: Presidente del Consejo de Ministros, su sede está ubicada en la Avenida Salaverry 655 del distrito de Jesús María – Lima, es dependiente del Poder Ejecutivo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

2.4. Marco Conceptual

- **Actividades:** Las actividades son todas las tareas o tareas que cada uno realiza todos los días, son actividades laborales, actividades escolares, actividades de ocio, actividades deportivas. RAE (2023)
- **Área de desempeño:** Es un campo de trabajo definido por el tipo y naturaleza del trabajo realizado. También se tienen en cuenta el área de especialización requerida para el desempeño y la industria en la que se realiza el trabajo. Trabajo (2023)
- **Características socio laborales:** Las condiciones sociales de trabajo que caracterizan las fluctuaciones de la fuerza laboral real son la edad, el estado civil, la jornada laboral y la jornada laboral, el género, el número de personas que viven en el hogar y los turnos de trabajo. Trabajo (2023)
- **Condición laboral:** Las condiciones laborales son una serie de factores que pueden afectar negativamente la salud de los empleados. Sesametime (2023)
- **Compromisos:** Un deber que se debe a quien lo posee y lo acepta. Además, el compromiso es la capacidad que tiene una persona de reconocer la importancia de apegarse a algo previamente acordado. Enciclopedia (2023)
- **Criterios:** Norma, regla o guía para saber si algo es verdadero o falso. Enciclopedia (2023)
- **Cronograma:** Herramientas para la planificación, gestión y gestión de proyectos. Este recurso identifica el tiempo estimado ideal para completar cada tarea. Enciclopedia (2023)
- **Evaluación:** Conjunto de acciones utilizadas para emitir juicios, evaluar y medir "algo" (objeto, situación, proceso) Pérez (2021)
- **Evidencias:** Estas son todas las pruebas alegadas en el proceso; es decir, prueba clara y

evidente. RAE (2023)

- **Gestión de rendimiento:** La eficacia del trabajador se mide mediante logros que va a portando a la empresa. El Peruano (2021)
- **Información de resultados:** Es un estado financiero que describe el estado de la empresa, es decir. si tuvo ganancias o pérdidas durante el período sobre el que se informa. Urzúa (2023)
- **Ingreso:** es el dinero que recibe un participante económico como resultado de su actividad económica. (economista.es)
- **Inserción laboral:** Medio por el cual una persona encuentra estabilidad económica mediante un trabajo. Jorgen (2007)
- **Jerarquía:** Es una estructura creada para estándares de subordinación de personas, animales y valores. (juridico)
- **Logro alcanzado:** Estos son los resultados exitosos que obtiene al realizar acciones específicas y lograr sus objetivos. Enciclopedia (2023)
- **Metas:** El resultado deseado que un individuo o sistema anticipa, planifica y se compromete a lograr: el punto final de las expectativas personales de una organización en el desarrollo de ciertos supuestos. Mucha gente intenta alcanzar sus objetivos dentro de un plazo determinado estableciendo plazos. Enciclopedia (2023)
- **Objetivos:** Pertenecer o relacionarse con el objeto mismo, independientemente de cómo uno piense o sienta. Pérez (2021)
- **Observación:** Es la adquisición activa de información sobre un fenómeno o fuente. (Concepto)
- **Planificación:** Medio por el cual se establece prioridades y principios funcionales

identificando primero las necesidades y luego desarrollando las mejores formas de abordarlas dentro de un marco estratégico. Westreicher (2020)

- **Planes:** Una lista de actividades con tiempo y recursos para lograr el objetivo de hacer algo. Suele entenderse como un conjunto de acciones planificadas temporalmente con cuya ayuda se espera alcanzar el objetivo. Enciclopedia (2023)
- **Reunión de retroalimentación:** El propósito de la retroalimentación en la comunicación es siempre ayudar a la otra parte a mejorar. (sistem)
- **Retroalimentación:** Expresar opiniones y valoraciones basadas en el proceso de aprendizaje, los éxitos y fracasos de los estudiantes, las fortalezas y debilidades. Enciclopedia (2023)
- **Revisión:** Presentar algo para su inspección o inspección más cercana. (WordReference.com)
- **Seguimiento:** Un proceso organizado para verificar que una actividad o serie de actividades ha ocurrido según lo planeado en un momento específico. Informar errores en el desarrollo e implementación de programas y proyectos. (WordReference.com |)
- **Tasa de actividad:** Mide la participación de la población en edad de trabajar (Eco3)
- **Tasa de desempleo:** Nos indica qué proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra desempleada”. (OCD)
- **Tasa de adecuadamente empleado:** Mide la proporción de la oferta laboral (PEA) que se encuentra adecuadamente empleada. (ESTADISTICAS, 2000)
- **Tiempo:** Permite la secuencia de los acontecimientos, determina el pasado, el presente y el futuro, cuya unidad en el sistema internacional es secundaria. RAE (2023)
- **Tipo de contrato:** Acto jurídico en el que dos o más partes acuerdan establecer, ajustar, cambiar, transferir o eliminar derechos de propiedad. Etece (2021)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis.

3.1.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica I

Existe una relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020

Hipótesis específicas II

Existe una relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020

3.2. Identificación de variables de estudio.

Variable independiente.

Gestión del Rendimiento.

Variable dependiente.

Inserción Laboral.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 3 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión de rendimiento	Es una herramienta de gestión de recursos humanos a través de la cual se identifica, aprecia y recompensa la contribución de los funcionarios públicos es al logro de los objetivos de la organización. Asimismo, muestra las necesidades necesarias para mejorar el desempeño individual y organizacional. El Estado (2023)	Según la ley SERVIR la gestión de rendimiento se dimensiona: planificación, metas y compromisos, seguimiento y evaluación y retroalimentación	Planificación Metas y compromisos Seguimiento y Evaluación Retroalimentación	• Cronograma • Planes • Actividades • Objetivos • Criterios a evaluación • Evidencias • Revisión • Observación • Logro alcanzado • Reunión de retroalimentación • Información de resultados
Inserción laboral	La inserción laboral es el proceso en que una persona un trabajo adecuado, está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral y que tiene incidencia en el desarrollo personal. Rodríguez (2013),	La inserción laboral se dimensiona en el proceso de inserción laboral y las características socio laborales	Proceso de inserción laboral Características socio laborales	• Condición laboral • Tiempo • Remuneración • Tipo de contrato • Jerarquía • Área de desempeño • Ingreso

Nota: Elaboración propia en referencia a la búsqueda de información.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación.

El estudio es de tipo básico, también conocido como pura o fundamental, tiene como objetivo avanzar en el conocimiento científico y ampliar los conocimientos teóricos, sin preocuparse por sus posibles aplicaciones o efectos prácticos. Los resultados se utilizaron para resolver el problema de la relación entre la gestión del rendimiento y la inserción laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Cusco en el período 2020.

Hernandez-Sampieri et al. (2014) indica que según el tipo de instrumento utilizado, la investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, controlar los fenómenos y adoptar un punto de vista basado en conteos, magnitudes y números. (p. 2014)

4.2. Nivel de investigación.

El alcance de la investigación es correlacional, debido a que en el estudio se relacionó la variable de la gestión de rendimiento en la inserción laboral, se realizó las pruebas de hipótesis planteadas en términos estadísticos cuantitativos para que a posteriori se pueda analizar las variables estudiadas.

Según Hernández - Sampieri (2018) sostiene que los estudios correlacionales pretenden asociar, fenómenos, conceptos, hechos o variables, el cual se mide las variables y su relación en términos estadísticos.

4.3. Diseño de la investigación.

El estudio de investigación es no experimental, transeccional o transversal debido a que no se manipuló ninguna variable, se define como "investigaciones que recopilan datos en un momento único, por lo que se basa en hechos que ocurrieron y que se dan en la realidad actual

Hernández- Sampieri et al. (2014), indica que son estudios que se realizan sin manipular deliberadamente las variables de estudio y que se realizan observando los fenómenos en su entorno natural, en otras palabras, los fenómenos se observan cómo se presentan en su contexto natural para luego analizarse.

4.4. Método de Investigación.

Para llevar a cabo la investigación, se empleó el método deductivo e inductivo, que es característico de las ciencias empíricas porque permitirá el análisis teórico de carácter general a lo particular, ya que se enfoca en la caracterización de las variables involucradas, las cuales están representadas, por los usuarios (buscadores de empleo) de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Cusco.

Tomando a Hernandez-Sampieri (2014), como parte del método deductivo, esta investigación utilizará el enfoque cuantitativo para probar las hipótesis planteadas; utilizará la recolección de datos para establecer patrones de comportamiento y probar las teorías desarrolladas en este documento.

4.5 Población y universo.

La población de la investigación estuvo integrada por los buscadores de empleo jóvenes y los trabajadores de la Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Cusco.

4.5.1. Población de la investigación.

En la investigación la población estuvo conformada por los por usuarios –buscadores de empleo jóvenes que fueron permanentes siguen constantemente en las redes sociales y son partícipes de las actividades públicas de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional del año 2020.

4.5.2. Muestra.

Sampieri (2018) sostiene que una muestra es un subgrupo del universo o de su población por el cual se recolectan los datos que representan de estos si se busca generalizar la obtención de los resultados.

En la investigación para obtener la información se tuvo que considerar la representación de la muestra a los usuarios o buscadores de empleo jóvenes fueron permanentes, siguen constantemente en las redes sociales y son partícipes de las actividades públicas de la Gerencia.

Por tanto; en primer lugar, se explicará la selección de la muestra de los usuarios o buscadores de trabajo jóvenes.

Selección de la muestra de los usuarios o buscadores de empleo (jóvenes)

Para la selección de la muestra de los usuarios jóvenes se aplicó los criterios de inclusión y exclusión.

Criterio de inclusión

- Usuarios o buscadores de trabajo en las plataformas y oficinas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
- Usuarios o buscadores de trabajo jóvenes menores a 37 años de edad

- Usuarios que son permanentes, los que participan en las actividades de inserción laboral (ferias, capacitaciones, talleres)

Criterios de exclusión

- Usuarios y buscadores de trabajo que no utilizan las plataformas y servicios de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
- Usuarios o buscadores de trabajo jóvenes mayores a 37 años de edad
- Usuarios que no son permanentes, los que participan en las actividades de inserción laboral (ferias, capacitaciones, talleres)

Después de haber aplicado los criterios de evaluación para la selección de la muestra se aplicó el método no pro balístico, por conveniencia, ya que los seleccionados para la muestra no tienen la probabilidad de ser encuestados, la muestra estará presentada por los usuarios menores a 37 años de edad a la que lo denominaremos usuarios jóvenes ya que son los que más buscan puestos laborales.

En la siguiente tabla se explica lo siguiente:

Tabla 4 Muestra de los usuarios jóvenes

Trabajadores	Cantidad
Buscadores de trabajo o usuarios jóvenes menores a 37 años de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	40
Total	40

Nota: Elaboración propia en referencia al registro de atenciones ABE-Cusco-2023

Por lo tanto, en la investigación se tomó como muestra a 40 usuarios o buscadores de empleo permanentes que siguen constantemente en las redes sociales y son participes de las

actividades públicas de la Gerencia de la Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para nuestra investigación se utilizaron las siguientes técnicas de información tales como:

4.6.1. Técnicas:

- **Encuestas;** para la obtención de la información de la investigación se elaboró 40 encuestas para los usuarios o buscadores de trabajo jóvenes menores a 37 años de edad el cual se les aplico 15 preguntas o ítems valoradas con una escala de Likert del 1 al 5, cada una escala de Likert del 1 al 5. (Véase el Anexo N° 03)
- **Análisis de documental.** - El marco teórico y conceptual se construyó utilizando la información bibliográfica requerida.

4.6.2. Instrumentos:

Los instrumentos empleados en este trabajo de investigación son como sigue:

- **Cuestionario;** se elaboró el instrumento que estuvo dirigido a los usuarios o buscadores de trabajo que visitan o utilizan las plataformas virtuales de la Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Cusco. Cuyo Instrumento sirvió para medir la gestión de rendimiento del personal de la gerencia en el proceso de la inserción laboral, estuvo estructurada por preguntas cerradas cada una con una escala de Likert con valores del 1 al 5.
- **Ficha de recopilación de datos;** herramientas de registro de datos o bibliografía que sustente marcos referenciales, teóricos y conceptuales, también libros sobre el proceso de

gestión del de rendimiento de los trabajadores de la Gerencia Regional de Fuerza de Trabajo y Promoción del Empleo para la Inserción Laboral en Cusco.

4.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

En la investigación para que el instrumento de la obtención de la información sea confiable, tuvo que pasar el instrumento mediante la evaluación de juicios de expertos, especialistas en la rama del estudio de las variables, por lo cual se tuvo la aprobación de 2 docentes que aprobaron el instrumento. Un equipo de trabajo con experiencia en temas de investigación fue dirigido para que su opinión sea indicada y tenga mucha relevancia en el trabajo para que tenga un cierto nivel de importancia en las herramientas de recojo de datos. Por tal, Según Hernández Sampieri et al. (2014), En los trabajos de investigación, "se necesita un cierto nivel en que los instrumentos efectivamente evalúen la variable que quiere calcular".

Se aplicó también la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la confiabilidad del instrumento. Por lo tanto, también se utilizó alfa de Cronbach, por lo tanto, se realizó la prueba de confiabilidad en el software SPSS versión 25 para los instrumentos de aplicación a los usuarios de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional. Para lo cual se dio como resultados lo siguiente:

Tabla 5 Confiabilidad de instrumento para usuarios

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.911	.911	13

Nota: resultados de la obtención de información del software SPSS

Como se pudo observar en la tabla el resultado de confiabilidad es igual a .911, esto significa que el instrumento que se aplicó a los usuarios es altamente confiable.

4.8. Recolección y procesamiento de los datos.

Para la recolección o recopilación de información de los usuarios o buscadores de trabajo se llevó a cabo en el año 2023. Para el procesamiento de datos, estos datos se registran en una matriz de datos de Excel y luego se introducen en un paquete estadístico para el análisis de datos el software SPSS versión 25. La representación de los datos se realizará considerando cada variable y sus respectivas dimensiones e indicadores.

CAPÍTULO V

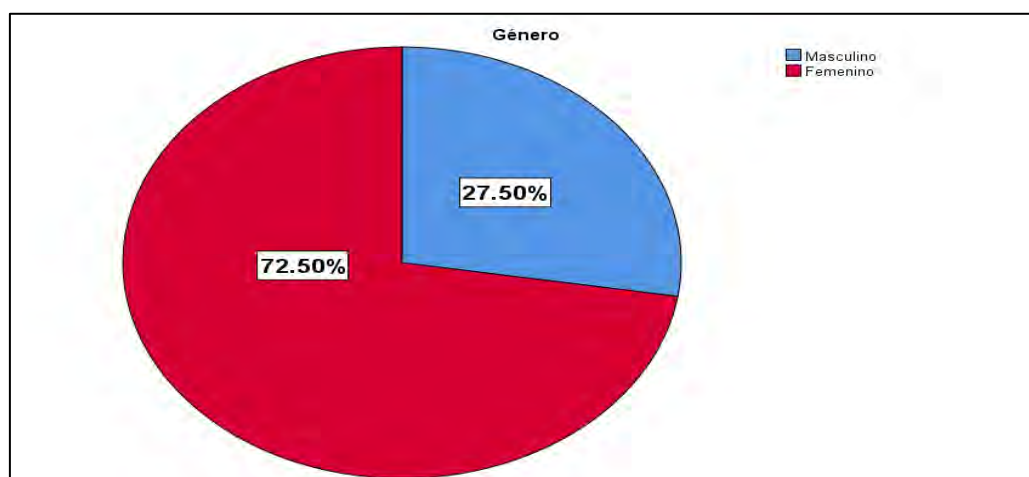
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presentan los resultados lo obtenidos en la encuesta aplicada a los usuarios o buscadores de empleo permanentes que siguen constantemente en las redes sociales y son partícipes de las actividades públicas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo, que mediante figuras; se muestra el análisis y la interpretación de la gestión de rendimiento en la inserción laboral.

5.1 RESULTADOS DE ENCUESTAS A LOS USUARIOS O BUSCADORES DE TRABAJO EN LA GERENCIA

Género

Figura 3 Género



Nota: resultados del Spss

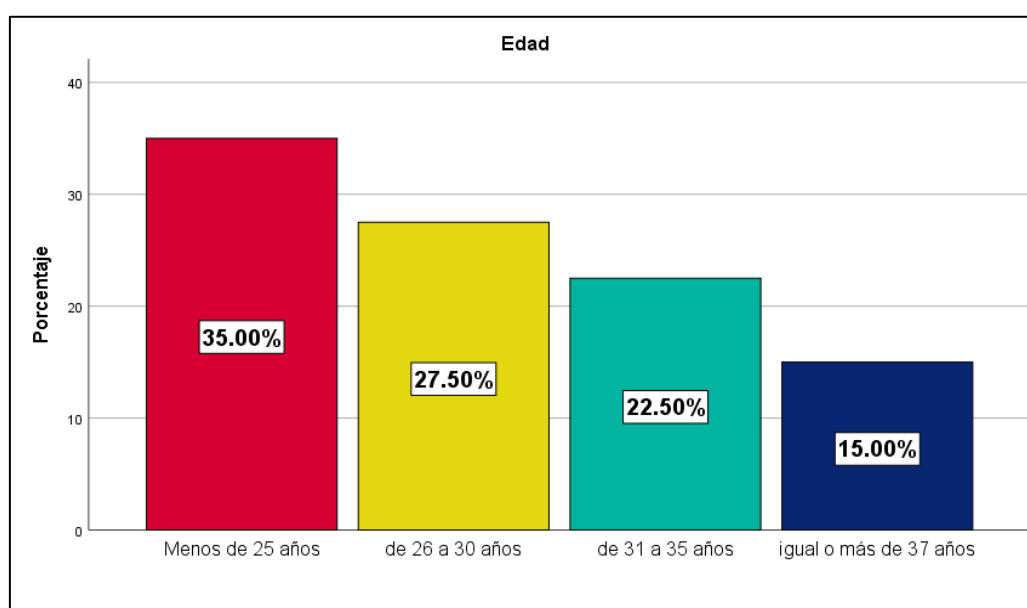
Se pudo observar en la figura a la encuesta que se realizó a los usuarios o buscadores de trabajo que; el 72.50% son de género femenino y el 27.50% son de género masculino.

Respecto a este resultado sobre el género de los usuarios o buscadores de trabajo se entiende que en su mayoría son mujeres, como se explicó en anterioridad son diversos los factores en la que hoy en día se puede identificar un gran porcentaje de mujeres en las

organizaciones, el factor primordial sería la tasa de natalidad que en estos últimos años se puede evidenciar y otro factor es que hoy en día las mujeres buscan mayores oportunidades para poder desarrollarse y crecer profesionalmente.

Edad

Figura 4 Edad



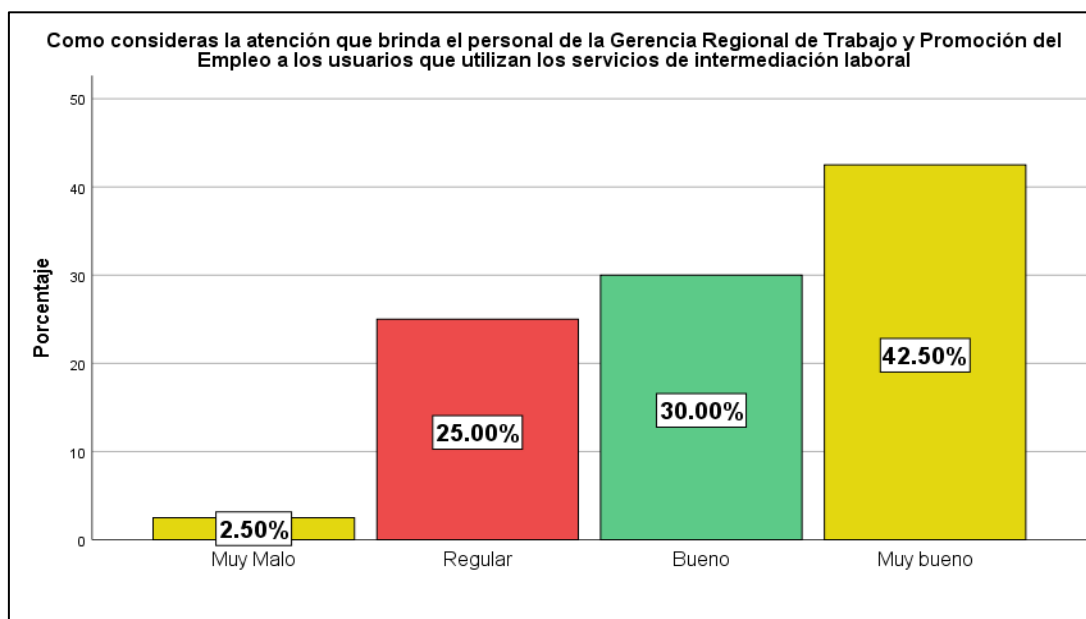
Nota: resultados del Spss.

En la figura se puede ver qué; a la encuesta que se realizó a los usuarios, el 35% respondió que tiene menos de 25 años de edad, el 27.50% tiene la edad de 26 años a 30 años, el 22.50% se encuentra entre las edades de 31 años a 35 años de edad, finalmente el 15% tienen la edad de 37 años de edad.

En la investigación se hace importante encuestar a los jóvenes usuarios con el fin de saber la realidad del cómo se está llevando la gestión de rendimiento enfocado a la inserción laboral, entonces surgió la pregunta; ¿porque solo jóvenes? Porque son estos los que en su mayoría buscan puestos laborales, además de que existe una gran cantidad de egresados de las universidades, una alta oferta laboral de profesionales, técnicos y especialistas que se gradúan de diversas instituciones educativas todos ellos en su mayoría menores a 30 años de edad.

Atención en la gerencia

Figura 5 Atención



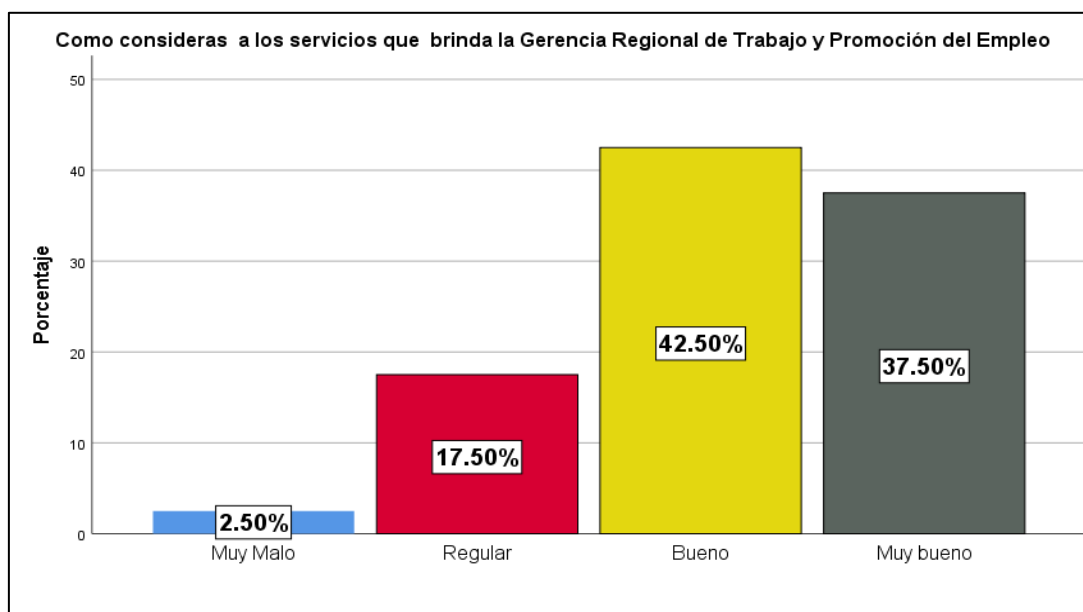
Nota: resultados del Spss.

Se pudo observar en la figura respecto a la evaluación de atención que brinda el personal de la gerencia a los usuarios, el 42.50% de los usuarios evaluó que la atención es muy buena, mientras que el 30% mencionó que es bueno, el 25% sostiene que es regular la atención y finalmente el 2.50% es muy malo.

En la investigación en referencia a esta pregunta se pudo inferir que; la calidad de atención que brinda el personal de la gerencia regional al usuario o buscador de trabajo es en un 72.50% muy bueno y regular. Hoy en día la calidad de atención hacia el cliente es importante porque gracias a brindar una buena atención puede garantizar a que una empresa tenga clientes fieles, satisfechos y marcar una diferenciación frente a los de la competencia, por tanto, al obtenido una buena evaluación por parte de los usuarios es un reflejo de que se está trabajando de manera adecuada la gestión de rendimiento enfocada a que haya mayor cantidad de insertados laboralmente.

Servicios

Figura 6 Servicios



Nota: resultados del Spss.

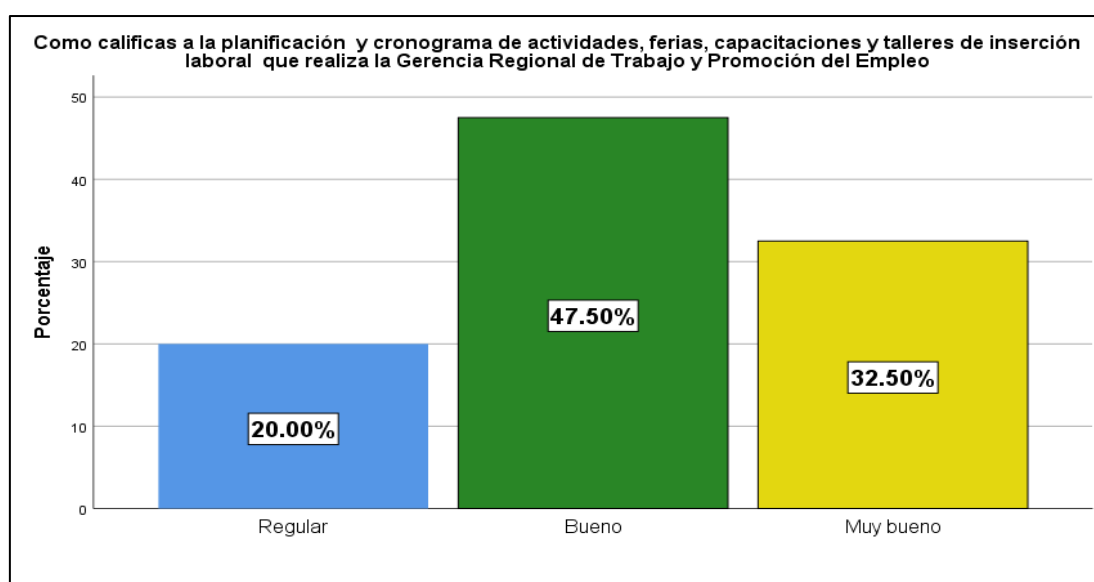
En la investigación se hizo necesario obtener información complementaria para saber de manera más amplia sobre la valoración que le dan a los servicios que presta la Gerencia Regional de Trabajo. Según el resultado a la pregunta que se les hizo a los buscadores de trabajo que visitaron a las oficinas, el 37.50% respondió que los servicios son muy buenos, el 42.50% mencionó que es bueno, el 17.50% respondió que es regular y finalmente el 2.50% respondió que los servicios no son tan buenos.

Según las respuestas de los usuarios se puede inferir que los servicios que brinda la gerencia regional son importantes porque sirve de apoyo y complemento para que los jóvenes buscadores de empleo puedan enfrentarse a los procesos de convocatoria que demandan las organizaciones. En el desarrollo de la investigación al aplicar el proceso de observación del ámbito de estudio se evidencio que la gerencia cuenta con servicios de orientación laboral presencial y virtual, acompañamiento en el proceso de inserción, servicio Empleos Perú, así como talleres de capacitación para mejorar el perfil del buscador de trabajo, todos estos

servicios son didácticos, fáciles y al alcance de todos ya que son gratuitos y forman parte de las políticas de promover la inserción laboral de los usuarios que buscan un puesto laboral.

Planificación

Figura 7 Planificación



Nota: resultados del Spss.

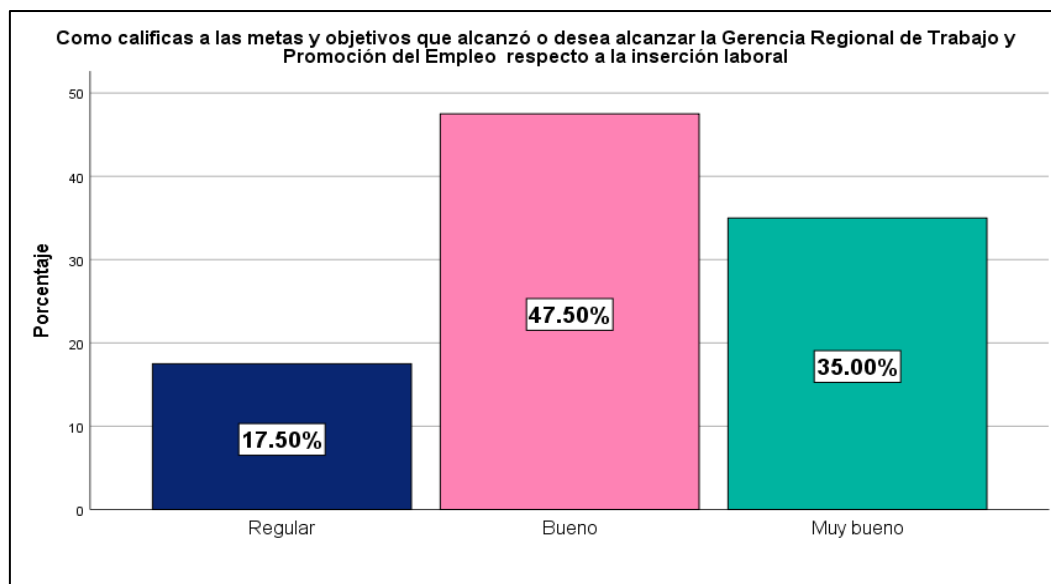
Según la figura se pudo ver que los jóvenes encuestados respondieron a la pregunta del como califican a la planificación y programación de actividades, talleres, feria y capacitaciones enfocados a la inserción laboral, estos respondieron; un 47.50% califico que es bueno, el 32.50% califico que es muy bueno la planificación y cronogramas de actividades de la gerencia, finalmente el 20% califico como regular la planificación de la gerencia.

Entonces, se puede inferir que la planificación y cronogramas de actividades de la gerencia respecto a la inserción laboral son muy buenas y buenos, pero sobre todo adecuados para los usuarios en cuanto a tiempos, lugares y la fácil accesibilidad a todas las actividades que se programan para cada trimestre del año. Por otro lado, también existe un porcentaje de encuestados que calificaron que la planificación es regular, por lo que; los gerentes deben tomar en cuenta este resultado con el fin de poder identificar cuáles son las fallas y así poder mejorar

y plantear soluciones para mejorar la calificación respecto a la planificación y cronograma de actividades.

Metas y objetivos

Figura 8 Metas y objetivos



Nota: resultados del Spss.

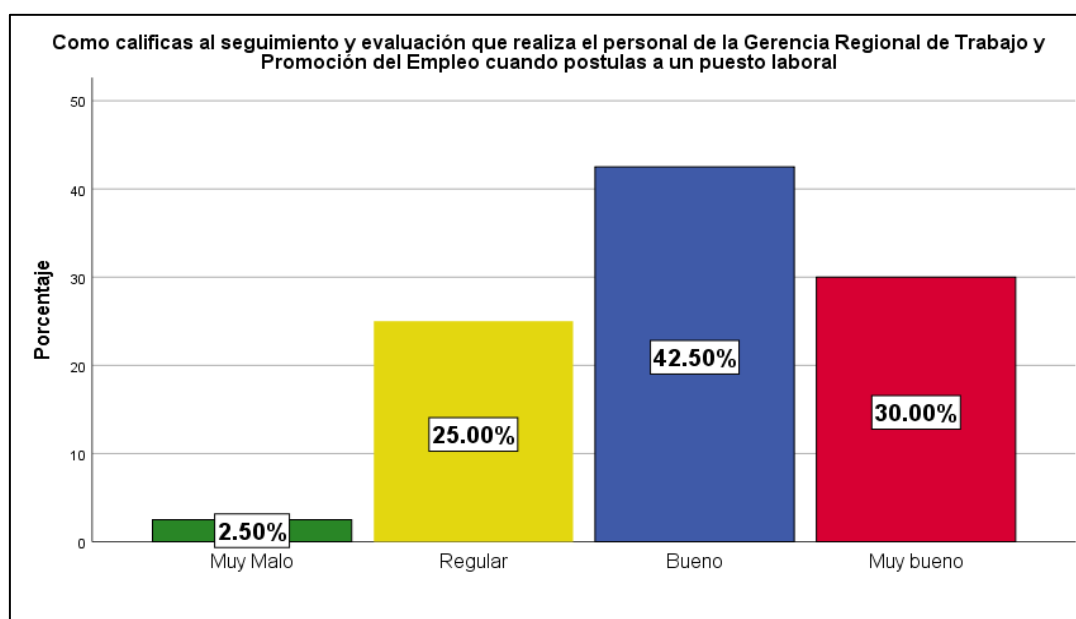
En la figura se puede observar que el 47.50% de los encuestados califican al logro o implantación de metas respecto a la inserción laboral como bueno, mientras que el 35% califica que el logro o el deseo de metas a alcanzar son muy buenas, finalmente el 15.50% califico como regular las metas alcanzadas por el personal de la Gerencia Regional.

Hoy en día toda organización o institución que desea ser eficiente y marcar una diferencia ante los demás en primer lugar debe planificar las metas y objetivos adecuadas y que desea alcanzar por lo que se debe tomar en cuenta es lo que hará, como lo hará y con qué instrumentos lo ejecutará para poder lograr las metas, en ese entender la gerencia también tuvo que plantearse metas y si cumplió o no con lograrlas, ahora bien, si me enfoco netamente a los resultados vemos que los usuarios en un 82.5% califican positivamente que las metas alcanzadas respecto a la inserción laboral es muy bueno por lo que se puede inferir que la

gerencia realiza una buena gestión para colocar un gran número de insertados laboralmente y que las metas que se proponen y se programan para el año se están logrando alcanzarlas y se evidencian con la publicación de los resultados del logro de metas y objetivos.

Seguimiento y evaluación

Figura 9 Seguimiento y evaluación



Nota: resultados del Spss.

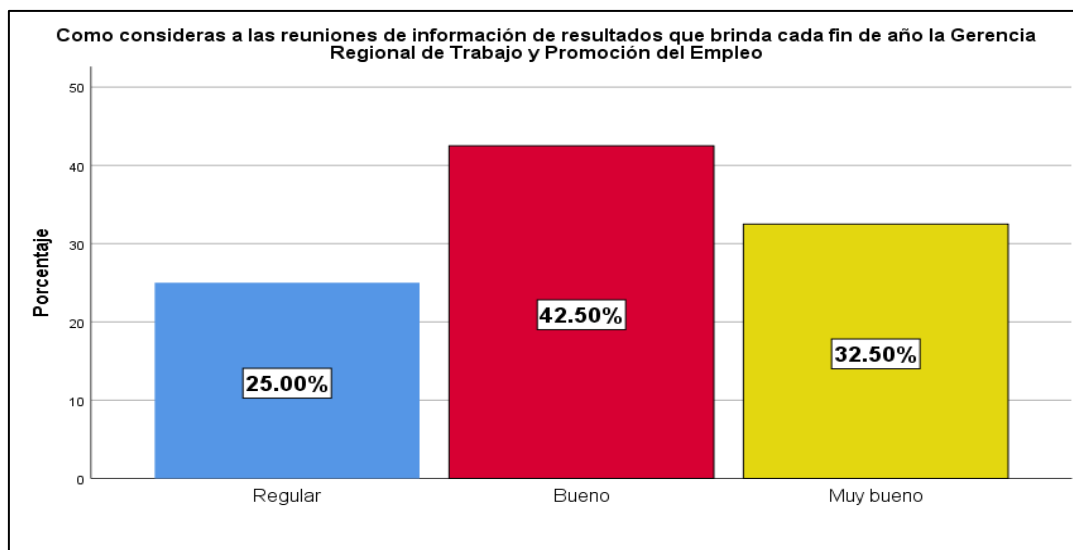
Se puede ver en la figura respecto a la evaluación que hicieron los usuarios jóvenes; el 42.50% evaluó que es bueno el seguimiento y evaluación que realizan en el proceso de inserción laboral, seguidamente el 30% respondió que es muy bueno, el 25% evaluó que es regular el seguimiento y evaluación y finalmente un 2.5% respondió que es muy malo.

Según los resultados a la evaluación que realizaron los usuarios con lo que respecta a la atención de seguimiento y evaluación cuando estos se encuentran en la búsqueda de un puesto laboral para que se inserten laboralmente en una empresa, estos evaluaron que es bueno y muy bueno al seguimiento y evaluación que realiza el personal a los usuarios que buscan trabajo haciendo de estos que sientan apoyados y orientados a postular a un puesto laboral que esté acorde a sus expectativas, por otro lado se puede evidenciar también que existe un 27.50%

de los usuarios respondieron que el seguimiento y evaluación que realizan al usuario es regular y muy malo, este resultado porcentual negativo se debe disminuir tomando medidas para llevar de manera adecuada el seguimiento y la evaluación de la inserción laboral de los buscadores de trabajo.

Retroalimentación

Figura 10 Retroalimentación



Nota: resultados del Spss.

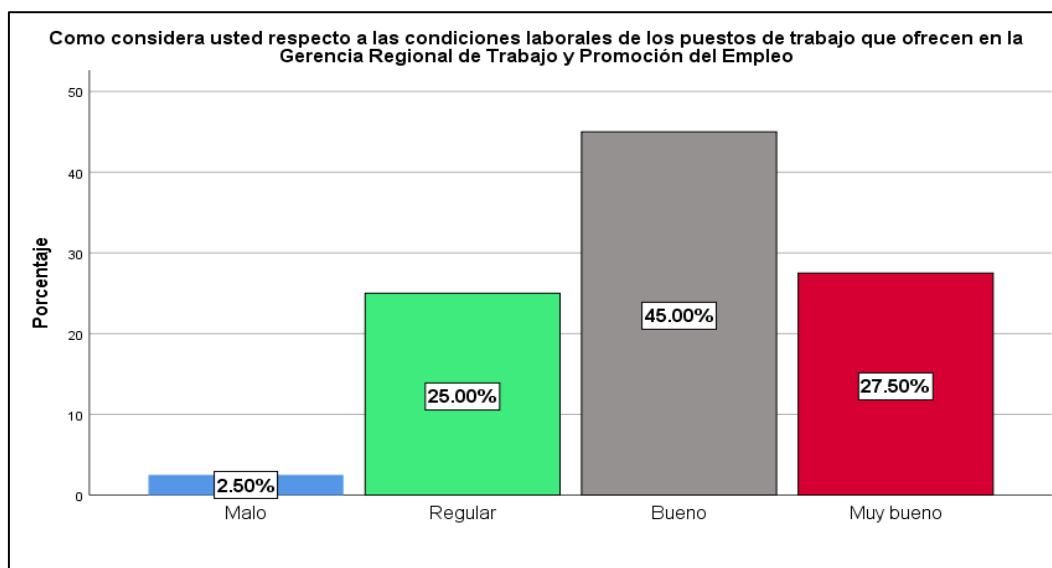
Conforme a los resultados de evaluación por parte de los usuarios hacia la retroalimentación o reuniones informativas que realiza la gerencia regional con el fin de informar sobre los resultados de las metas logradas o no logradas respecto a la inserción laboral de los buscadores de trabajo, el 35.50% respondió que es bueno que se realicen estas reuniones, el 42.50% respondió que es bueno, finalmente el 25% califica de regular las reuniones que realiza la gerencia regional.

Respecto al resultado que se obtuvo se puede ver que las reuniones de retroalimentación para informar sobre los resultados que se logro es bueno y muy bueno, esta calificación que dieron los buscadores de trabajo hace inferir que los colaboradores de la gerencia estarían aplicando de manera adecuada las reuniones que son bien aceptadas por los usuarios además

que estas reuniones de retroalimentación les permite que se mantengan informados sobre la metas y objetivos que se lograron respecto a la inserción del mercado laboral.

Condiciones laborales

Figura 11 Condiciones laborales



Nota: resultados del Spss.

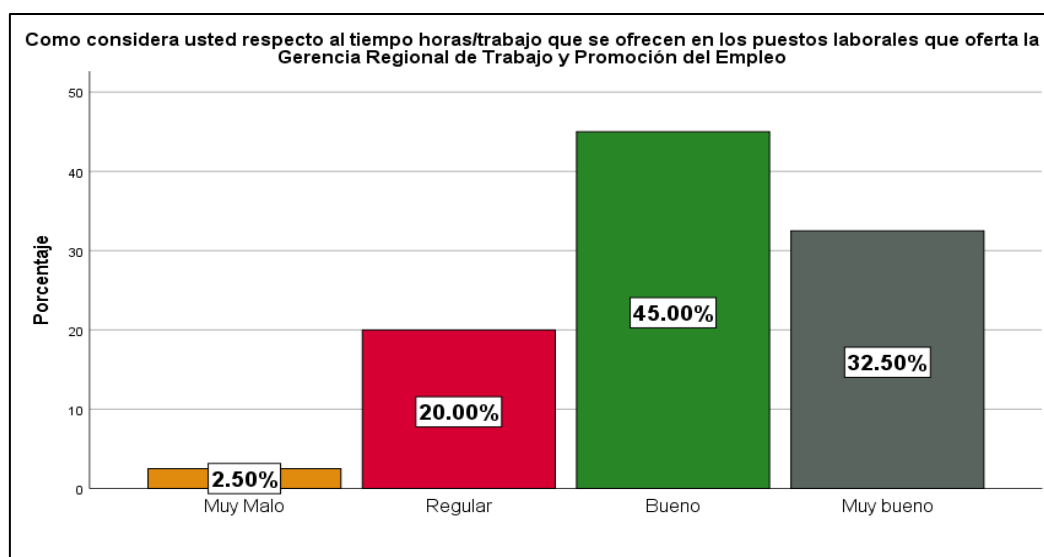
En la figura se pudo ver que el 45% de los usuarios encuestados respondieron que las condiciones laborales de los puestos de trabajo que se ofrecen en la gerencia regional es bueno, el 27.50 calificó que es muy bueno las condiciones laborales, mientras que un 25% evalúa distinto mencionando que es regular las condiciones laborales y finalmente un 2.50% evalúa que las condiciones laborales son malas.

Respecto al resultado podemos ver que un 72.50% de los usuarios califican que los puestos laborales que ofrece la gerencia regional son buenos y muy buenos, esto significa que las ofertas laborales de las diversas empresas que se ofrecen en la gerencia regional son adecuados y garantizados ofreciendo a los buscadores de trabajo condiciones laborales favorables que conlleven de manera positiva al bien del colaborador de la empresa, ahora, se pudo ver también que aún existe una calificación regular respecto a este indicador llegando a un porcentaje de 27.50% que las condiciones laborales que ofrecen de los puestos laborales no

son buenas y regulares, esta calificación puede surgir por diversos factores como por ejemplo que los usuarios que llegaron a ingresar y ocupar un puesto laboral que ofrecía la gerencia no tuvo las condiciones laborales adecuadas, en otras palabras pasaron una mala experiencia, entonces a este aspecto que se evidencia al aplicar las encuestas se hace necesario tomar en cuenta esta realidad para poder plantear soluciones y minimizar la calificación negativa pero sobre todo que el personal encargado de verificar y supervisar sean más cuidadosos y exigentes las condiciones laborales que ofrece la empresa que requiere de personal.

Tiempo

Figura 12 Tiempo



Nota: resultados del Spss.

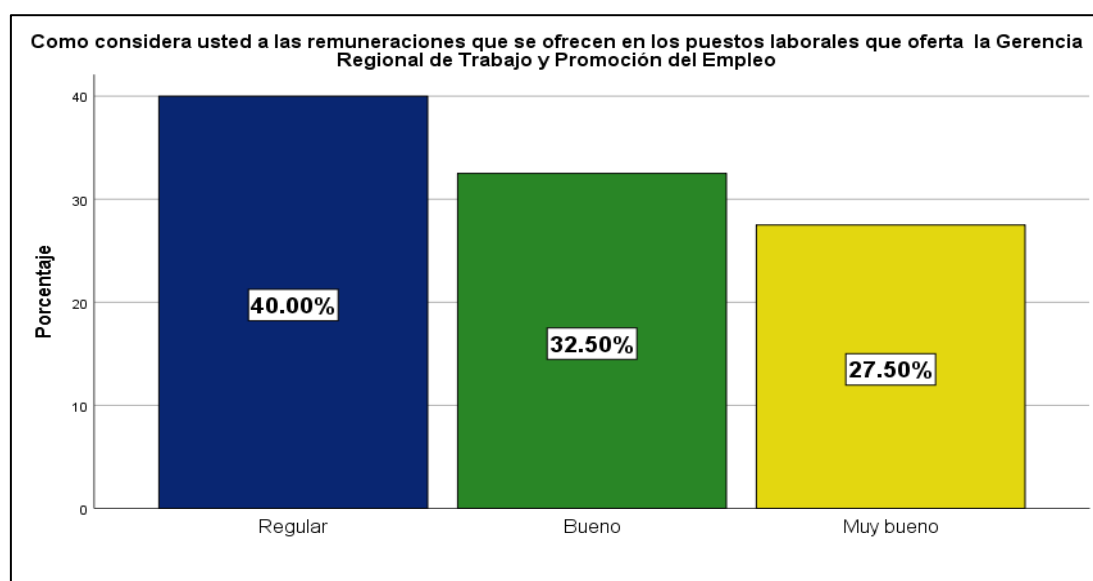
El resultado respecto al tiempo de horas trabajo que se ofrecen en los puestos laborales que oferta la gerencia regional de trabajo se puede ver qué; un 45% de los usuarios califican que son buenas los horarios de trabajo que se ofertan en la gerencia regional, otro 35.50% respondió que los horarios de trabajo son muy buenos, mientras que el 20% califico que es regular los horarios, finalmente el 2.50% calificó que son muy malos los horarios de trabajo.

Los usuarios vemos que califican de manera positiva a la gestión que realizan los colaboradores de la gerencia con respecto a las condiciones de los horarios de trabajo que

ofrecen las empresas, calificando en un 77.50% que los horarios de trabajo de las ofertas laborales que se ofrecen son buenos y muy buenos, entonces, se puede inferir que los colaboradores de la gerencia están siendo exigentes con los requisitos y con las condiciones que se debe cumplir para ofrecer un puesto laboral que la empresa desea publicar en las plataformas, oficinas o revistas que maneja la gerencia regional de trabajo.

Remuneraciones

Figura 13 Remuneraciones



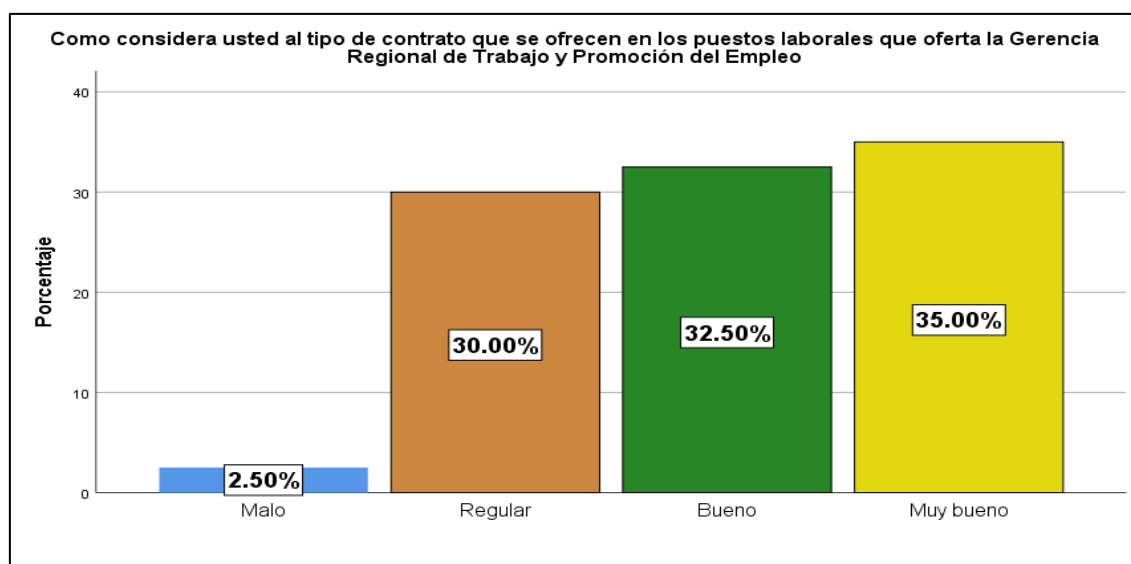
Nota: resultados del Spss.

Se puede ver en la figura las respuestas de los usuarios que califican sobre las remuneraciones que se ofrecen por los puestos laborales que oferta la gerencia regional el cual el 40% de los usuarios o buscadores de trabajo califican de que son regulares los pagos o remuneraciones por ocupar un puesto laboral en la gerencia de trabajo, por otra parte un 32.50% califico de ser buenas las remuneraciones que se pagan finalmente el 27.50% respondió que son muy buenas las remuneraciones que se ofrecen en los puestos laborales que oferta en sus plataformas de servicios la gerencia regional de trabajo.

Ahora bien, vemos una diferencia de calificación en este indicador de las remuneraciones llegándose a un 40% que el pago es regular, ello hizo inferir que los sueldos que ofrecen las empresas son básicos, entonces la gerencia ahí debería exigir y pedir a las empresas que sus remuneraciones que ofrecen por sus puestos laborales sean un poco más atractivas del mercado laboral y si no se acepta la empresa en elevar sus remuneraciones entonces la gerencia regional encabezado por sus gerentes debe aplicar otras medidas y estrategias para que las remuneraciones de los puestos laborales sean más atractivos y así tener más preferencia como institución laboral por parte de los buscadores de empleo.

Tipo de contrato

Figura 14 Tipo de contrato



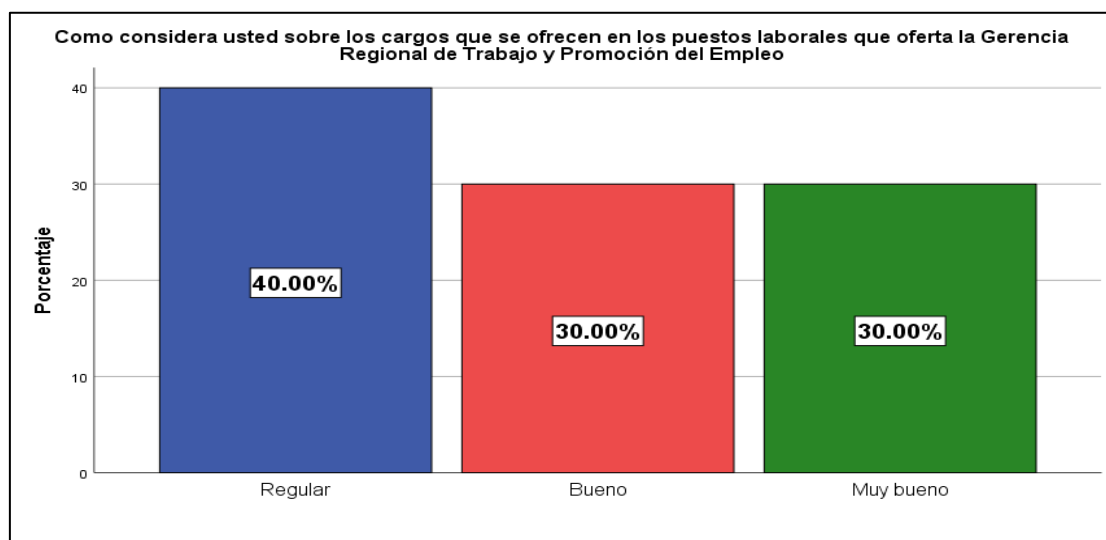
Nota: resultados del Spss.

En los resultados de la figura se pudo observar que el 35% de los usuarios respondieron que es muy bueno el tipo de contrato que se ofrece en los puestos laborales que oferta la gerencia regional de trabajo, mientras que el 32.50% calificó como bueno los contratos, un 30% que es regulares los tipos de contrato que se ofrece en las ofertas laborales, finalmente el 2.50% califico de malos los tipos de contrato.

Hoy en día los aspirantes o postulantes a un puesto laboral en su mayoría buscan un tipo de contrato indeterminado ya que ello les garantiza perdurabilidad y permanencia en un puesto laboral, sin embargo, no todos los buscadores de trabajo persiguen ello, sino que buscan todas aquellas condiciones laborales que les beneficie en todo aspecto, ahora bien, volviendo a la calificación que los usuarios dieron al tipo de contrato vemos que; el 67,50% respondió que es bueno y muy bueno ello nos hace inferir que si existen puestos laborales con tipo de contratos atractivos para el buscador de trabajo, pero sin olvidarse que hay un porcentaje de 32.50% que califica que los contratos de la ofertas laborales que se ofrecen en la gerencia regional son malos y regulares.

Jerarquía y cargos de puestos laborales

Figura 15 Jerarquía y Cargo del puesto laboral



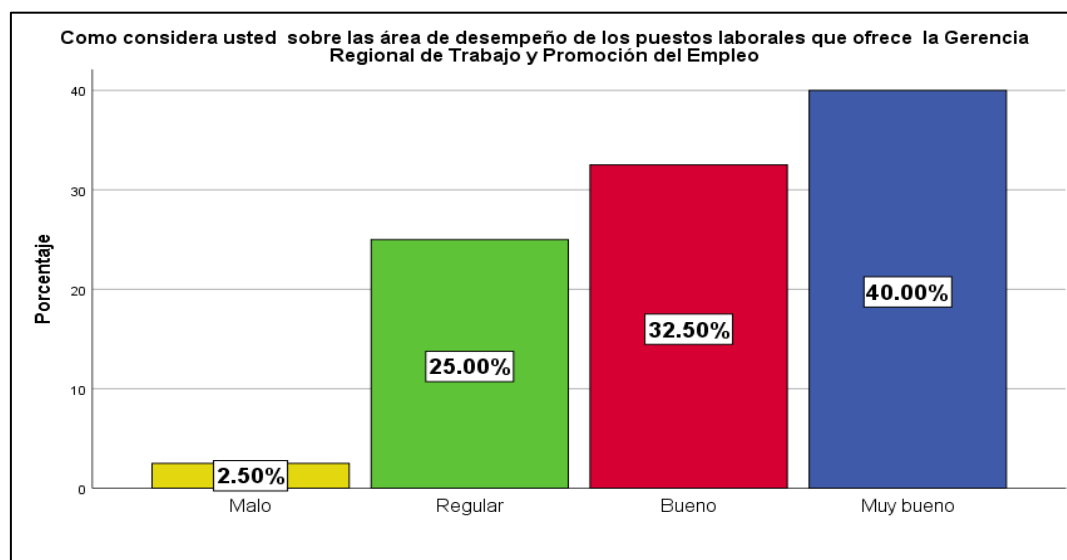
Nota: resultados del Spss.

La calificación de la gestión de rendimiento de los colaboradores de la gerencia regional frente a los cargos que se ofrece para ocupar un puesto laboral, se pudo observar que un 40% de los usuarios calificaron de ser regular a los cargos que se ofrece en un puesto laboral, mientras que el 30% menciono de ser bueno y finalmente el otro 30% de ser muy bueno los cargos que se ofrecen en las ofertas laborales.

Entonces se puede inferir con lo que respecta a la calificación que dieron los usuarios con lo que respecta a la gestión que realizan los colaboradores para ofertar puestos laborales con puestos o cargos expectantes se puede ver que es bueno y muy bueno su gestión ya que más del 50% respondió que los cargos ofertados son buenos, por otra parte se identificó también que un 40% califico que los cargos de los puestos laborales que se ofrece no son tan buenos en otras palabras existen cargos con jerarquía media.

Áreas de desempeño

Figura 16 Área de desempeño



Nota: resultados del Spss.

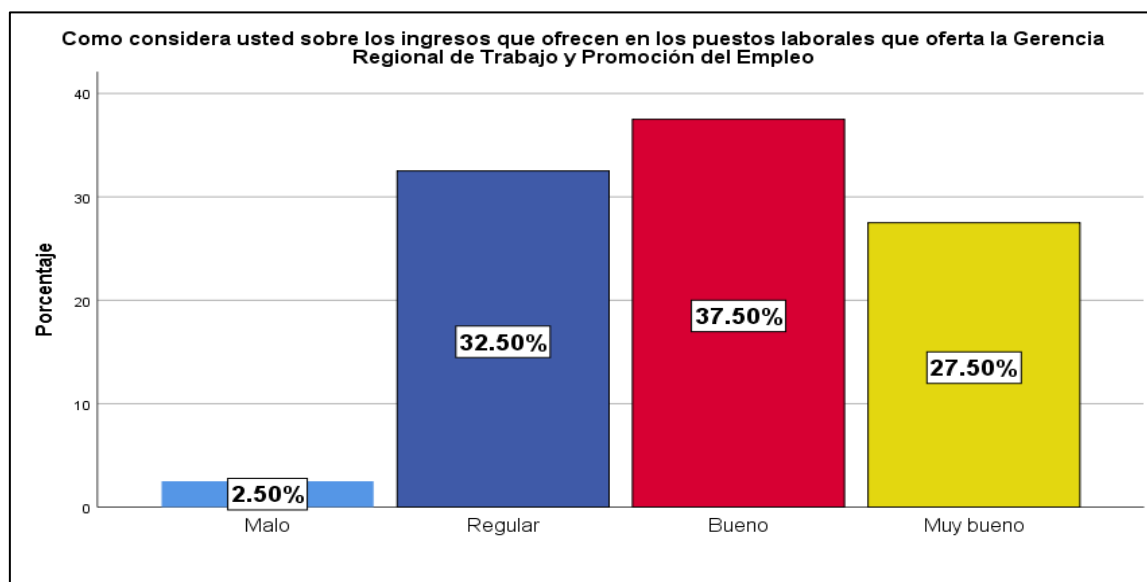
En la figura se observó que el 40% de los usuarios respondieron o calificaron de muy bueno a las áreas de desempeño en las que se podría ocupar en los puestos laborales que oferta la gerencia regional de trabajo, el 32.5% respondió que es bueno las áreas a desempeñarse si se llega a ocupar un puesto laboral, el 25% califico de ser regular las áreas de desempeño y finalmente el 2.5% califico de ser malo las áreas de desempeño que se ofrece en los puestos laborales de la gerencia regional de trabajo.

Ahora bien, este resultado significa que las áreas de desempeño en las que se ofrece la gran mayoría de los puestos laborales son buenas y muy buenas, en el desarrollo de la

investigación se pudo observar que las áreas en la que ofrece los puestos laborales en la gerencia son más de operaciones, financiera, logística, etc. o también en rubros que son expectantes en el mercado laboral que es la minería y la construcción, entonces los si para los usuarios o buscadores de trabajo estas áreas de trabajo son buenos ello significaría que los colaboradores de la gerencia realizan una gestión eficiente para ofrecer buenas áreas o rubros de los puestos laborales a los jóvenes que están desempleados.

Ingresos

Figura 17 Ingresos



Nota: resultados del Spss.

Por ultimo respecto a los ingresos que se puede ganar respecto a las ofertas laborales que se ofrece en la gerencia regional de trabajo, se pudo ver qué; el 37.50% califico que los ingresos son buenos, mientras que el 27.50% califico que es muy buenos los ingresos, el 32.50% respondió que son regulares los ingresos y finalmente el 2.50% califico de ser malos los ingresos que se percibe en los puestos laborales que se ofrece en la gerencia.

Hoy en día la principal motivación al conseguir y aceptar un puesto laboral es los ingresos que se puede ganar es así que según los usuarios a la encuesta que se les hizo mencionaron o calificaron de ser buena y muy bueno los ingresos que se ofrecen en los puestos

laborales que se publica en la gerencia regional entonces cabe mencionar sin duda que los colaboradores de esta institución si están gestionando puestos laborales para los usuarios con buenos ingresos.

5.2. RESULTADOS DE REVICION DOCUMENTAL DE INSERCIÓN LABORAL DE LA SUBGERENCIA REGIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

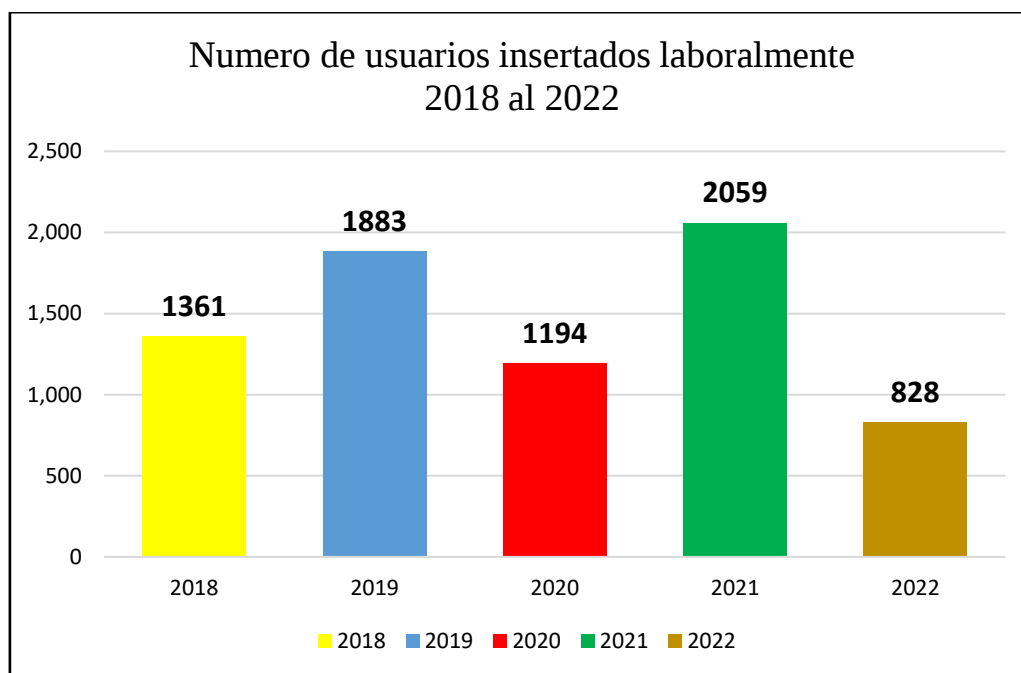
Tabla 6 Inserción laboral del Centro de Empleo Cusco del año 2018 al 2022

SFPEF P	SERVICIOS BRINDADOS	Unidad de medida	PERIODO 2018 A 2022					TOTAL USUARIOS ATENDIDO S	
			2018	2019	2020	2021	2022 *		
Centros de Empleo	Bolsa de Trabajo	Total de usuarios atendidos	presencial	2987	1907	2513	2584	3074	10078
			virtual	0	0	7799	6545	1810	16154
			Usuarios colocados	1361	1883	1194	2059	828	5964
			Usuarios colocados PCD	36	36	12	56	8	112
	Certificado Unico laboral	Total de certificados emitidos	presencial	0	628	3629	4089	3579	11925
			virtual	0	0	180	189	19	388
	Orientación Vocacional e Información Ocupacional	Total de usuarios atendidos en módulo	presencial	6450	12414	3001	11306	10743	37464
			virtual	0	0	21	210	130	361
	Ferias socio laborales	Total de usuarios atendidos	presencial	2890	11915	0	3301	3295	18511
			virtual	0	0	8970	7736	0	16706
	Capacitaciones en programa Joven promesa y Mujeres en acción.	Total de usuarios atendidos	Presencial y virtual	320	1040	4451	6266	1391	13148
	Acercamiento Empresarial	Total de usuarios atendidos en módulo	presencial	65	299	350	162	326	1137
			virtual	0	0	67	82	5	154
			virtual	0	69	312	240	58	679
virtual			0	88	67	18	5	178	
TOTAL USUARIOS ATENDIDOS			14109	30279	32566	44843	25271	132959	
* AGOSTO DE 2022			AÑO BASE	INCREMENTO PORCENTUAL					
VARIACION PORCENTUAL RESPECTO AL AÑO BASE.				215%	230.82	317.83	179.11		

Nota: Información conforme a los reportes de la GRTPE.

Según la obtención de la información a los reportes obtenidos de la Subgerencia Regional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, en la tabla N° 21 se pudo identificar que la inserción laboral o denominados usuarios colocados de los años del 2018 al 2022 cada año fue variando los índices de inserción laboral de usuarios.

Figura 18 Inserción laboral del Centro de Empleo Cusco del año 2018 al 2022



Nota: Elaboración propia conforme a la búsqueda de información de los reportes de la GRTPE.

Respecto a la figura N° 29 se pudo identificar que para el año 2018 la inserción laboral de los buscadores de empleo que gestiona la Sub Gerencia de Promoción de Empleo y Formación Profesional fue de 1361 usuario que ingresaron a trabajar a diversas organizaciones, por otra parte, el año 2019 la inserción laboral llegó a 1883 insertados laboralmente, mientras que el año 2020 llegaron insertar laboralmente a 1194 buscadores de empleo, el año 2021 se llegó a insertar a 2059 usuarios o buscadores de empleo, finalmente la Subgerencia para el año 2022 insertó a 828 usuarios que buscaban trabajo.

Tabla 7 Inserción laboral 2020

SFPEFP	SERVICIOS BRINDADOS	Unidad de medida		PERIODO 2018 A 2022					TOTAL USUARIOS ATENDIDOS
				2018	2019	2020	2021	2022 *	
Centros de Empleo	Bolsa de Trabajo	Total de usuarios atendidos	Usuarios colocados	1361	1883	1194	2059	828	5964

Nota: Información conforme a los reportes de la GRTPE

Respecto al reporte de la Subgerencia de Promoción del Empleo Formación Profesional, en la tabla N° 20 se pudo identificar que para el año 2020 en número de insertados fue de 1194 usuarios o buscadores de empleo los cuales para este año se pudo observar que hubo un notable descenso de cifras de insertados laboralmente.

Por tanto, para el 2021 se pudo ver que el número de insertados que fueron atendidos y gestionado por la sub gerencia de empleo fue prácticamente una doble cifra, ahora, respecto a esta realidad se puede inferir que fueron diversos los factores el por qué el año 2020 hubo una reducción de insertados en el cual se puede explicar que el principal motivo fue la Pandemia siendo el principal motivo o factor en el cual las empresas no requirieron de personal debido que la gran mayoría de las organizaciones tomaban precauciones para prevenir el contagio y propagación de este virus, estas tomaron medidas en algunos caso medidas extremas con su personal llegando al despido de sus colaboradores, sin embargo, la prevención no solo fue por parte de las empresas sino que también fue por parte de los usuarios o buscadores de empleo, una gran parte de la población económicamente activa decidió no trabajar o pertenecer laboralmente a una organización.

5.3. RESULTADOS INFERENCIALES

5.3.1. Tabla de doble entrada de las variables

Tabla 8 Tabla de doble entrada de la gestión de rendimiento y la inserción laboral

				INSERCIÓN LABORAL			
				Baja	Regular	Alta	Total
GESTIÓN RENDIMIENTO	DE	Baja	Recuento	1	0	0	1
			% del total	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%
	Regular	Recuento	3	5	0	8	
		% del total	13,6%	22,7%	0,0%	36,4%	
	Alta	Recuento	0	7	6	13	
		% del total	0,0%	31,8%	27,3%	59,1%	
Total			Recuento	4	12	6	22
			% del total	18,2%	54,5%	27,3%	100,0%

Nota: resultados del Spss.

En la tabla de doble entrada, se presenta que existe una gestión de rendimiento alta, y que incide en la inserción laboral regular, de acuerdo al 31.8%, por otro lado, el 27.3% presentan una gestión de rendimiento e inserción laboral alta, el 22.7% se encuentran en ambas variables con una escala de medición regular, por lo que se puede deducir que existe una relación directa.

5.3.2 Prueba de normalidad

Planteamiento de hipótesis

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Ha: Los datos no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia.

El nivel de significancia elegida es 5% $\alpha = 0.05$

Estadístico de prueba

Shapiro Wilks, por tener una muestra menor a 50

Regla de decisión

Si $\alpha = > 0.05$ se acepta hipótesis nula

Tabla 9 Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DE RENDIMIENTO	.935	40	.024
INSERCIÓN LABORAL	.960	40	.162

Nota: resultados del Spss.

Si $p = > 0.05$ valor hallado de la prueba de normalidad $p = > 0.024$, y $p = > 0.162$, basta que en una de las variables no tenga una distribución normal, como es en la prueba que se hizo en la investigación, se concluye que no se tiene una distribución normal para lo cual se aplicó la prueba de hipótesis de correlación Rho Spearman.

5.3.3 Prueba de hipótesis

5.3.3.1. Prueba de hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

Prueba estadística: Prueba de Rho Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión Si “p” (sig) < 0.05 se acepta Ha

Si “p” (sig) > 0.05 se acepta Ho

Tabla 10 Prueba de hipótesis general

Correlaciones			GESTIÓN DE RENDIMIENTO	INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	1.000	.652**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	INSERCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	.652**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Nota: resultados del Spss.

Por lo tanto, en la tabla N° 10 se obtuvo como resultado que el valor de $p = .000$, para ambas variables, lo que se interpreta que, si existe una relación significativa entre la variable gestión de rendimiento y la inserción laboral, relación directa, con un nivel de significancia = $.652^{**}$ de relación alta entre ambas variables. Entonces, si existe una relación altamente significativa y directa entre la gestión de rendimiento y la inserción laboral.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que se planteó; existe una relación significativa entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

5.3.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 01

Ha: Existe una relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

Ho: No existe una relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 01

Correlaciones			GESTIÓN DE RENDIMIENTO	PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Coeficiente de correlación	1.000	.553**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	.553**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Nota: resultados del Spss.

Se pudo observar que, en la tabla N° 11 se obtuvo como resultado que el valor de $p = .000$, para la variable gestión de rendimiento y $p = .000$, para dimensión proceso de inserción laboral, se interpreta que, existe una relación significativa entre la variable gestión de rendimiento y el proceso de inserción laboral, relación directa, con un nivel de significancia =

553^{**}. de relación regular entre ambas. Entonces, si existe una relación regular y directa entre la gestión de rendimiento y el proceso de inserción laboral.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que se planteó; existe una relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.

5.3.3.3. Prueba de hipótesis específica 02

Ha: Existe una relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020.

Ho: No existe una relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020.

Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 02

Correlaciones			GESTIÓN DE RENDIMIENTO	CARACTERÍSTICAS SOCIO LABORALES
Rho de Spearman	GESTIÓN DE RENDIMIENTO	Coefficiente de correlación	1.000	.639 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	CARACTERÍSTI CAS SOCIO LABORALES	Coefficiente de correlación	.639 ^{**}	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

^{**}. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: resultados del Spss.

Se pudo observar que, en la tabla N° 12 se obtuvo como resultado que el valor de $p = .000$, para la variable gestión de rendimiento y $p = .000$, para dimensión características socio laborales, se interpreta que, existe una relación significativa entre la variable gestión de rendimiento y las características socio laborales, relación directa, con un nivel de significancia $= .639^{**}$ de relación alta entre ambas variables. Entonces, si existe una relación alta y directa entre la gestión de rendimiento y las características socio laborales.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que se planteó; existe una relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020.

5.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la investigación al haber obtenido la información de los resultados conforme objeto de estudio que se planteó, se hizo necesario realizar un análisis crítico, comparativo y explicativo de los resultados descriptivos y estadísticos que se identificó, por tanto, se tendrá que discutir estos resultados conjuntamente con las teorías y antecedentes. Se desarrollará de la siguiente manera:

En la investigación conforme al objetivo general el cual fue determinar cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020, se pudo inferir conforme a la prueba de hipótesis y los resultados descriptivos, se llegó a determinar que la gestión del rendimiento si se relacionan significativamente con la inserción laboral, ahora, conforme a la calificación de los usuarios respecto a la atención que brinda el personal o colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo resulto ser positiva ya que más de un 70% calificó que la atención que se le brinda cuando van a buscar puestos laborales es bueno y muy bueno, y un 80% califico que los servicios para la inserción laboral son muy buenos, ahora con lo que respecta a la calificación que dan a la gestión de rendimiento y la inserción laboral que realizan los colaboradores de la gerencia, los usuarios calificaron en un 80% que la gestión de rendimiento conforme a la planificación y cronogramas para las actividades y ferias, talleres, orientaciones para la inserción laboral es bueno y muy bueno, mientras que el logro de metas que llegan a alcanzar los colaboradores, los usuarios califican de ser bueno y muy bueno que hayan alcanzado las metas y objetivos que se plantearon respecto a la inserción laboral, finalmente con lo que respecta a la gestión de rendimiento sobre el seguimiento, evaluación y la retroalimentación que realiza el personal conforme al proceso de inserción califican en más de un 70% de ser bueno y muy bueno.

Respecto a la calificación de los usuarios sobre la gestión que realizan los colaboradores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo conforme a inserción laboral se evidenció en la investigación que; más del 70% de los usuarios califican de ser bueno y muy bueno las condiciones laborales, los tiempos de horas de trabajo, el área de desempeño de los puestos de trabajo que se oferta en la gerencia, lo cual ello significaría que los trabajadores están siendo eficientes y exigentes con las empresas que publican sus convocatorias en la gerencia, ahora, respecto a las remuneraciones el 60% califico de ser buenas y muy buenas, sin embargo un 40% califica de ser regular por lo que se debe tener en cuenta este punto, los colaboradores conjuntamente con los gerentes encargados del área deben evaluar y planificar de qué manera pedir a las empresas que puedan subir sus sueldos, en pocas palabras buscar mejores soluciones que conlleve a favor de los jóvenes buscadores de trabajo, finalmente también los usuarios califican más de un 60% de ser bueno y muy bueno el tipo de contrato, el cargo en los puestos de trabajo y los ingresos que se ofrecen en las ofertas laborales, pero no se debe dejar de lado ese 30% que califica de ser regular estos indicadores ello también se debe tomar y buscar soluciones estratégicas para mejorar los beneficios laborales que podrían recibir los buscadores de trabajo.

Al haber analizado y explicado los resultados conforme al objetivo general de la investigación, seguidamente se tomará en cuenta cada uno de los objetivos específicos, en el siguiente orden:

Con lo que respecta al objetivo específico N° 01: determinar la relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020 , según los resultados a la prueba de hipótesis, se determinó que; si existe una relación regular y directa entre la gestión de rendimiento y el proceso de inserción laboral, según los resultados de los usuarios

respecto al proceso de la inserción laboral, los buscadores de empleo en un 70% calificaron de ser bueno y muy bueno las condiciones laborales, los tiempos de horas de trabajo un 45% de los usuarios califican que son buenas los horarios de trabajo que se ofertan en la gerencia regional, otro 35.50% respondió que los horarios de trabajo son muy buenos, mientras que el 20% califico que es regular los horarios en el área de desempeño de los puestos de trabajo que se oferta en la gerencia, lo cual ello significaría que los trabajadores están siendo eficientes y exigentes con las empresas que publican sus convocatorias en la gerencia, respecto a las remuneraciones el 60% califico de ser buenas y muy buenas, sin embargo un 40% califica de ser regular por lo que se debe tener en cuenta este punto, los colaboradores conjuntamente con los gerentes encargados del área deben evaluar y planificar de qué manera pedir a las empresas que pueda incrementar las remuneraciones o agregarles otros incentivos para tener más ingresos en pocas palabras que se obtenga mejores y mayores beneficios en favor de los jóvenes buscadores de empleo trabajo.

Conforme a los resultados que se obtuvo sobre el proceso de inserción laboral, se puede inferir que; los colaboradores de la gerencia fueron eficientes debido a que fue buena y muy buena las condiciones laborales, los horarios y las remuneraciones que se ofrecen como beneficios a los puestos laborales que se publican en las plataformas de la gerencia, esto significaría que los gerentes de la Gerencia Regional de Trabajo y los jefes de áreas de la subgerencia de empleo si estarían trabajando y planificando de manera adecuada y eficiente las diversas funciones, actividades y servicios que prestan en la gerencia, en ese contexto si se realiza una comparación de los resultados de la investigación con la teoría de autores, Casa (2016) sostiene que las acciones y los procesos para promover el desarrollo humano, las condiciones laborales y las actividades de aprendizaje se debe basar en valorar y capacitar sobre las habilidades de comunicación interpersonal, entonces se pudo inferir que los resultados

obtenidos con los postulados teóricos de Casa si guardan una relación principalmente en las condiciones laborales que se ofrece como beneficio a los buscadores de empleo. Por otro lado, Sesame (2021) sostiene que el proceso de la inserción laboral se refiere a la inclusión de la actividad económica de las personas en edad de trabajar, a menudo, estos esquemas se dirigen a los más vulnerables o a aquellos que no tienen tantas oportunidades de trabajo, como las colocaciones laborales para personas con discapacidad o los más jóvenes, conforme a este postulado de Sesame (2021) también hace mención a las condiciones laborales que se puede ofrecer a los buscadores de empleo por tanto este postulado también guarda una relación conforme a los resultados más resaltantes del proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo.

Con respecto al objetivo específico N° 02: determinar la relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020, conforme a los resultados se determinó que existe una relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo, ahora con lo que respecta a la evaluación de los usuarios, respecto al tipo de contrato que se ofrecen en la publicación de los puestos laborales un 60% calificó de ser bueno y muy bueno el tipo de contrato y la jerarquía en los puestos de trabajo, el 40% de los usuarios respondieron o calificaron de muy bueno a las áreas de desempeño en las que se podría ocupar en los puestos laborales que oferta la gerencia regional de trabajo, el 32.5% respondió que es bueno las áreas a desempeñarse si se llega a ocupar un puesto laboral, el 25% calificó de ser regular las áreas de desempeño los ingresos que se ofrecen en las ofertas laborales, respecto a los ingresos que se puede ganar respecto a las ofertas laborales que se ofrece en la gerencia regional de trabajo,

se pudo ver qué; el 37.50% califico que los ingresos son buenos, mientras que el 27.50% califico que es muy buenos los ingresos, el 32.50% respondió que son regulares los ingresos.

En estos resultados respecto a las características socio laborales en la inserción laboral frente a la evaluación de los usuarios, se evidenció que la gestión del proceso de inserción laboral de ser buena y muy buena debido a que los puestos laborales que ofertan las empresas en la gerencia regional poseen beneficios y características laborales en favor de los jóvenes que buscan un empleo, estos beneficios como el tipo de contrato, jerarquía, áreas de desempeño y los ingresos que ofrecen a los buscadores de empleo son muy buenos y buenas, ahora, los beneficios que se ofrece también se debe a que el personal de la gerencia de trabajo está realizando una gestión eficiente y exigente respecto a los criterios de evaluación de los requisitos y características de las ofertas laborales que las empresas publican en las oficinas y plataformas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Por tanto; con todo lo analizado se puede inferir en la investigación que la gestión de rendimiento y la inserción laboral que realiza el personal es bueno y eficiente. Conforme a los resultados de estudio de las características socio laborales se pudo comparar con la teoría de la competencia laboral que sostiene (Rodríguez, 2009) el cual considera a las características socio laborales considerando a las características como la competencia laboral de un lugar, de competencia salarial, según el puesto ocupado, la experiencia laboral y la formación que le permitirán ser más competitivo y acceder a mejores puestos de trabajo, este postulado se asemeja a los indicadores que se utilizó para este estudio de investigación de la dimensión de las características socio laborales del tipo de contrato, jerarquía, áreas de desempeño y los ingresos, por lo que; se puede inferir que el estudio de investigación tiene sustento y base en los diversos postulados teóricos de diversos autores que se enfocaron al estudio de la inserción laboral.

CONCLUSIONES

En la investigación conforme al planteamiento de los objetivos que se logró se concluye los siguientes:

1. Respecto al objetivo general el determinar la relación entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020, se determinó que; la gestión del rendimiento si se relacionan significativamente con la inserción laboral, además que la mayoría de los usuarios califican a la gestión de rendimiento de los trabajadores de ser buena y muy buena, con respecto a la inserción laboral los usuarios en su mayoría califican de ser buena y muy buena la gestión del proceso de inserción laboral que realizan los colaboradores de la institución.
2. Respecto al objetivo específico N° 01 determinar la relación entre la gestión de rendimiento en el proceso de inserción laboral de los buscadores de empleo Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020, según los resultados a la prueba de hipótesis, se determinó que; si existe una relación regular y directa entre la gestión de rendimiento y el proceso de inserción laboral, además que; los buscadores de empleo calificaron de ser bueno y muy bueno las condiciones laborales, los tiempos de horas de trabajo que se ofertan en la gerencia regional y que las remuneraciones que se ofrecen por los puestos publicados en la gerencia de trabajo son buenos.
3. Respecto al objetivo específico N°02 el determinar la relación entre la gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el periodo 2020, conforme a los resultados se determinó que existe una relación entre la

gestión de rendimiento y características socio laborales en la inserción laboral de los buscadores de empleo, además los usuarios calificaron de ser bueno y muy bueno el tipo de contrato, la jerarquía en los puestos de trabajo, las áreas de desempeño que se pueden ocupar y los ingresos de los puestos laborales que publican las empresas en la gerencia regional de trabajo, finalmente se reportó que en el año 2020 se insertaron laboralmente 1194 usuarios o buscadores de empleo, siendo para este mismo año la primera oficina a nivel nacional con mayor inserción laboral.

RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda elaborar y ejecutar un plan estratégico anual respecto a la gestión de rendimiento de los colaboradores e inserción laboral de los buscadores de trabajo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, este plan estratégico deberá ser elaborado en conjunto con el gerente, subgerente y especialistas del área de bolsa laboral, en tiempos de programación determinada máximo tres meses, todo ello con el fin de lograr una eficiente labor y objetivos con mayor inserción laboral, hacia el mejoramiento efectivo de inclusión laboral como efecto de una buena Gestión del Rendimiento.

Segunda

Se recomienda que se realice cada semana reuniones de retroalimentación con todo el personal encargado de las áreas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, en especial con la Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional y bolsa laboral todo ello con el fin de evaluar, controlar y realizar una mejor planificación de la gestión de rendimiento enfocado en hacer crecer las cifras de inserción laboral de los usuarios que vienen a la gerencia regional en busca de una oferta laboral, por tanto las reuniones deberá ser cada inicio de semana con el fin de informarse sobre el avance de las metas planteadas, hacer seguimiento y contribuir a lograr un resultado más positivo.

Tercera

Se recomienda a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, promover, capacitar, informar y coordinar cada trimestre al empresariado regional sobre la participación y responsabilidad empresarial, en la seguridad social, la intermediación laboral, las

buenas prácticas laborales entre el trinomio Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, gremio empresarial y los buscadores de empleo a fin de lograr un puesto formal en el mercado laboral y de esa manera lograr un mejor efecto en la inserción laboral logrando mayores niveles de ingreso de personal a las empresas de la región.

Cuarta

Finalmente se recomienda a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, en especial con la Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional elaborar y ejecutar una propuesta de mejora de atención, fortalecimiento, orientación y capacitación al usuario o buscadores de empleo, todo ello con el fin de que estos estén mejor informados, capacitados, informados y puedan enfrentarse preparados al mercado laboral en las diversas convocatorias de requerimiento de personal de las empresas de la Región del Cusco.

CAPITULO VI

PROPUESTA

**GUÍA PARA LA PRESTACIÓN DEL
SERVICIO DE
BOLSA DE TRABAJO**

**GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO**

REGION CUSCO

AÑO 2024

CONTENIDO:

Glosario

Siglas

Presentación

I. Objetivo

II. Alcance

III. El consultor de empleo y el servicio de BT

3.1 El servicio de BT

3.2 La intervención del consultor de empleo en el servicio de BT

3.3 El rol del consultor de empleo en la prestación de servicio de BT

IV. Anexos

Anexo 1. Modelo de correo electrónico para buscadores de empleo usuarios

Anexo 2. Mensaje para buscador de empleo

Anexo 3. Flyer para buscadores de empleo

Anexo 4. Díptico del Servicio de Intermediación Laboral

Anexo 5. Díptico del Certificado Único Laboral para el buscador de empleo

Anexo 6. Flyer del Certificado Único Laboral

Anexo 7. Mensaje para el buscador de empleo sobre Certificado Único Laboral

Anexo 8. Mensaje de difusión para empleadores usuarios / bolsa de trabajo con tecnología

Anexo 9. Mensaje para empleadores no usuarios

Anexo 10. Flyer para empleadores busca bolsa de trabajo

Anexo 11. Protocolo 1 “Contacto telefónico”

Anexo 12. Protocolo 2: Correo electrónico

Anexo 13. Díptico del Certificado Único Laboral

Anexo 14. Protocolo 3: Llamada de consulta

Anexo 15. Protocolo 4: Asistencia al registro de vacantes

Anexo 16. Protocolo 5: Correo de seguimiento a la colocación

Anexo 17. Protocolo 6: Llamada de seguimiento a la colocación

Glosario

Bolsa de Trabajo: La Bolsa de Trabajo (BT) es un servicio gratuito que permite la intermediación laboral a través del portal web www.empleosperu.gob.pe, y mediante el servicio presencial: Donde los “buscadores de empleo” registran información sobre su perfil laboral y pueden acceder a información de vacantes disponibles ofertadas por “empleadores” a nivel regional y nacional, conforme a los procedimientos establecidos en la normativa correspondiente.

Buscador de empleo: Es toda persona natural mayor de edad (18 a 65 años) que accede al servicio de Bolsa de Trabajo y se encuentra en la búsqueda activa de oportunidades laborales.

Call Center: Es una modalidad de asistencia técnica remota que se brinda a través de una plataforma de atención virtual mediante el enlace <https://extranet.trabajo.gob.pe/extranet/web/citas> y la central telefónica (084 240744) para la atención de consultas de los usuarios sobre los servicios de inserción laboral y capacitaciones.

Canales de atención del servicio de BT: Son los medios a través de los cuales se brinda atención a los usuarios del servicio de Bolsa de Trabajo. Pueden ser presenciales o remotos.

Certificado Único Laboral- CUL: Es un documento para jóvenes, entre 18 y 29 años de edad (CERTIJOVEN), y para adultos de 30 a más años de edad (CERTIADULTO), que integra información oficial sobre datos de identidad, antecedentes policiales, antecedentes penales, antecedentes judiciales, así como trayectoria educativa y experiencia laboral formal.

Consultor de empleo: Son las personas responsables de la prestación del servicio en los centros de empleo o instituciones: Que, mediante convenio se, integran al servicio de bolsa de trabajo.

Empleador: Es toda persona natural o jurídica facultada para contratar según los regímenes vigentes en la legislación laboral nacional.

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. - Entidad pública descentralizada con las funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo encargada de velar por la verificación de las falsas ofertas laborales y la inserción laboral efectiva.

Intermediación Laboral: Es el proceso por el cual se realiza la adecuada, oportuna y Efectiva vinculación entre la oferta (“buscadores de empleo”) y demanda de empleo (“empleadores”), a través del servicio de visitas de acercamiento empresarial y el portal web del Servicio de Promoción del Empleo del MTPE www.empleosperu.gob.pe), de tal manera que los primeros encuentren un puesto de trabajo y los segundos cubran sus vacantes.

Mesa de Ayuda: Es un nivel de atención que permite a los consultores de empleo canalizar y resolver las incidencias registradas durante el uso de los servicios que se brindan a través del servicio de atención presencial y portal web www.empleosperu.gob.pe, conforme a las pautas establecidas por la GRTPE Cusco.

Persona con discapacidad: Es aquella que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter permanente que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno, no ejerce o pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos y su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Perfil: Es el conjunto de requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, como estudios, experiencia previa, conocimientos necesarios, entre otros.

Plataforma de Bolsa de Trabajo: Es la herramienta informática a través de la cual se brinda el servicio de Bolsa de Trabajo a “buscadores de empleo” y “empleadores”, a la cual se accede a través del portal web www.empleosperu.gob.pe.

Puesto: Es la unidad más pequeña que se ubica en la estructura de una organización (empleador) y describe las labores que debe realizar el ocupante del cargo.

Vacante: Es el número de posiciones que existe en un puesto. Un puesto puede tener una o más de una vacante.

SIGLAS

IL: Intermediación laboral

BT: Bolsa de trabajo

Cul: Certificado Único Laboral

Grtppe Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo GRTPE

MTPE Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.

La Subgerencia de Promoción del Empleo mediante el Servicio de Bolsa de Trabajo, ha elaborado la presente guía para los consultores de empleo que operan en el Servicio de Promoción del Empleo, como una herramienta de apoyo para el cumplimiento de su rol en la prestación del servicio de BT y los procesos que este supone.

El documento describe el manual de intervención de los consultores de empleo en la prestación del servicio, así como su rol en lo que respecta a la difusión y promoción, asistencia técnica y seguimiento a la colocación. Incluye, además, como anexos, protocolos para la atención a empleadores y buscadores de empleo.

I. Objetivo

Esta Guía tiene como objetivo dotar a los consultores de empleo de las pautas a aplicar para su adecuada y oportuna intervención en la orientación e información al usuario del servicio de BT, en el marco de los Lineamientos para la prestación del servicio de intermediación laboral, ante el impacto de la falta de oportunidades laborales.

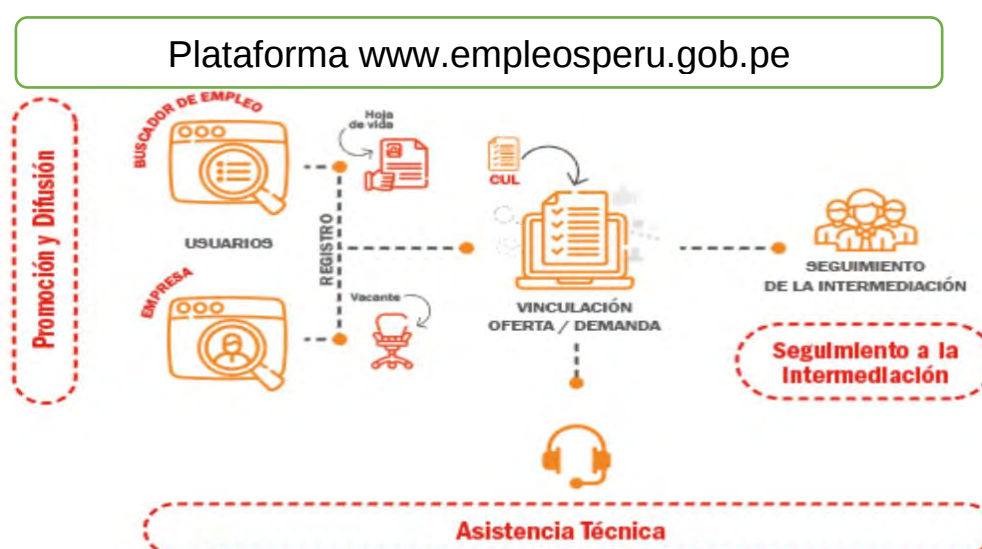
II. Alcance

La presente Guía está dirigida a los consultores del empleo de los Centros de Empleo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Región Cusco, filiales y también para las oficinas del Centro de Empleo a Nivel nacional; y a quienes serán integrados al Servicio de inserción laboral nacional.

III. EL CONSULTOR DE EMPLEO Y EL SERVICIO DE BT

3.1 El servicio de Bolsa de Trabajo para la inserción laboral.

La BT es un servicio gratuito dirigido a los buscadores de empleo y empresas que demanda puestos de trabajo, el cual permite la intermediación laboral y contribuye a una búsqueda efectiva de empleo. Se accede de manera presencial y a través del portal web www.empleosperu.gob.pe, en el cual los “buscadores de empleo” registran información sobre su perfil laboral y pueden acceder a información de vacantes disponibles ofertadas por “empleadores” a nivel regional y también nacional, teniendo el procedimiento y flujograma de atención correspondiente.



3.2 La intervención del consultor de empleo en el servicio de Bolsa de Trabajo

La intervención del consultor de empleo en la BT comprende las siguientes acciones:

- a. Promocionar y difundir el servicio de BT entre buscadores de empleo y empleadores para incentivar su uso.
- b. Verificar la información del empleador para su acceso al servicio de BT, a través del portal web www.empleosperu.gob.pe y la oficina de atención al usuario en las oficinas de la GRTPE Cusco.
- c. Verificar la información de las vacantes para personas con discapacidad registradas por el empleador en la BT.
- d. Asistir técnicamente a los buscadores de empleo para su registro en el portal web www.empleosperu.gob.pe, así como en la plataforma de la BT.
- e. Asistir técnicamente a los buscadores de empleo en la búsqueda y postulación de oportunidades laborales, a través del portal web www.empleosperu.gob.pe, informar sobre las condiciones del servicio. Asistir técnicamente a los empleadores para su registro, el registro de oportunidades laborales y la búsqueda de postulantes en el portal web www.empleosperu.gob.pe, e informar sobre las condiciones del servicio.
- g. Realizar el control posterior de la información de los puestos vacantes registrados por el empleador, a fin de asegurarse que se encuentre acorde al marco laboral vigente y no suponga la afectación de los derechos de las personas.
- h. Realizar el seguimiento a la colocación en puestos de trabajo, de acuerdo a las pautas que brinde el MTPE.
- I. Supervisar y contribuir con la mejora del servicio, a través de una toma de decisiones basada en la gestión de la información, en el marco de sus competencias.

3.3 El rol del consultor de empleo en la prestación de servicio de Bolsa de Trabajo.

A.- Promoción y difusión del servicio

El consultor de empleo cumple un rol importante en la promoción y difusión del servicio, propicia que los usuarios conozcan sus atributos y beneficios, y lo utilicen. La efectividad de la intermediación laboral depende de las ofertas laborales de los empleadores y los perfiles de los buscadores de empleo, puedan hacer un emparejamiento efectivo. Para ello, es necesario contar con el mayor número posible de empleadores y de buscadores de empleo interactuando en el portal web.

El consultor de empleo en el desarrollo del rol de promoción y difusión tiene dos enfoques dependiendo del tipo de usuario: buscador de empleo y empleador.

B.- Dirigido a Buscadores de Empleo

El consultor de empleo realiza la difusión y promoción del servicio dirigida a los buscadores de empleo de manera directa, a través de los canales de atención preferentemente remotos, y a través de la articulación con instituciones educativas.

El consultor de empleo informará a los buscadores de empleo sobre los atributos y beneficios del servicio teniendo en cuenta lo siguiente:

- Servicio gratuito, tendrá un costo cero para el buscador de empleo.
- Plataforma de fácil acceso, el buscador de empleo podrá acceder al servicio desde distintos dispositivos tecnológicos como una computadora, laptop, celular u otro. El diseño de la página web se adapta a los diferentes dispositivos facilitando la navegación de los buscadores de empleo.

- Postulación directa a una oferta diversa de empleos a nivel nacional. El buscador de empleo podrá postular de manera directa a través de la plataforma a un conjunto de oportunidades laborales que sean de su interés en todo el territorio nacional.
- Búsqueda ágil de ofertas de empleo. El buscador de empleo podrá identificar las oportunidades laborales de su interés a través de filtros de búsqueda como fecha de publicación, ubicación, nivel de posición, entre otros, que permitan mayor efectividad.
- Seguimiento a sus postulaciones. La plataforma permite que los buscadores de empleo puedan verificar si sus hojas de vida han sido revisadas por los empleadores.
- Emisión del Certificado Único Laboral - CUL (Certijoven y Certiadulto). Los buscadores de empleo podrán obtener el CUL en tiempo real en la plataforma y utilizarlo en el proceso de postulación a una vacante dentro o fuera de la plataforma.
- Asistencia técnica. Los buscadores de empleo podrán recibir el acompañamiento necesario en el proceso de registro y postulación a través de canales presenciales y remotos, como los Centros de Empleo a nivel regional y del Call Center que opera de lunes a viernes, a través de la línea 0840-240744. Central telefónica.

El consultor de empleo puede realizar la difusión del servicio para buscadores de empleo a través de las redes sociales como LinkedIn, Facebook (en especial grupos de búsqueda de empleos), radio u otros medios por los cuales se puede entrar en contacto con los potenciales usuarios. Para la promoción y difusión del servicio a buscadores de empleo, los consultores de empleo contarán con materiales elaborados por el área de relaciones publicas tales como:

- * Modelo de correo electrónico para buscadores de empleo usuarios (Anexo N*1)
- * Mensaje para buscador de empleo (Anexo N* 2)
- * Flyer para buscadores de empleo (Anexo N* 3)
- * Díptico del Servicio de Intermediación Laboral (Anexo N* 4)
- * Díptico del Certificado Único Laboral para el buscador de empleo (Anexo N*5)
- * Flyer del Certificado Único Laboral (Anexo N* 6)
- * Mensaje para el buscador de empleo sobre Certificado Único Laboral (Anexo N 7).

Dirigido a Empleadores

El consultor de empleo realiza la difusión y promoción del servicio dirigida a los empleadores de manera directa, es decir, dirigiéndose a cada empleador o a través de eventos empresariales realizados con un grupo de empresas y/o gremios o representantes del sector empresarial, utilizando canales de atención preferentemente remotos, como llamadas telefónicas, correos electrónicos, redes sociales, seminarios web u otros.

Para ello será importante que el consultor de empleo defina el público objetivo de empleadores al cual dirigirse, por ejemplo, aquellos empleadores con mayor demanda laboral, con mayor rotación de personal, sectores más dinámicos y en crecimiento, campañas de producción en diferentes sectores, entre otros.

A los empleadores se les informa sobre los atributos y beneficios del servicio teniendo en cuenta lo siguiente:

- * Servicio gratuito, tendrá un costo cero para el empleador.
- * Plataforma de fácil acceso. Se puede acceder desde distintos dispositivos

tecnológico, como una computadora, laptop, celular u otro. El diseño de la página web es responsivo es decir que se adapta a los diferentes dispositivos facilitando la navegación para los empleadores.

- * Publicación ilimitada de vacantes. El empleador podrá publicar un número ilimitado de oportunidades laborales a través de la plataforma de acuerdo con las necesidades que tenga.

- * Alcance de las publicaciones a nivel nacional. Las oportunidades laborales que publique el empleador podrán ser vistas a nivel nacional sin ningún tipo de restricción y empleando un filtro por región facilitando su búsqueda.

- * Varios usuarios para los empleadores- El empleador podrá registrar como usuarios de su cuenta a diferentes personas dentro de la organización, como responsables de la publicación de las ofertas laborales y de la gestión de la cuenta del empleador. Con ello, se le permite al empleador gestionar de manera más autónoma la publicación de oportunidades laborales e identificación de candidatos para sus procesos de reclutamiento y selección de personal.

- * Acceso a la base de datos con filtros de búsqueda. El empleador podrá realizar filtros en la búsqueda de candidatos en la plataforma de acuerdo con un conjunto de criterios.

- * Asistencia técnica a los empleadores en el proceso a través de canales

presenciales y remotos, como los centros de empleo a nivel regional el servicio de Call Center en las instalaciones del Macc cusco que opera de lunes a viernes.

- * Verificación del Certificado Único Laboral - CUL (Certijoven y Certiadulto. El empleador podrá verificar la autenticidad de los CUL de los postulantes y de

sus trabajadores, a través del portal web del Servicio Nacional del Empleo del

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (www.empleosperu.gob.pe). Este documento integra información oficial sobre datos de identidad, antecedentes policiales, antecedentes penales, antecedentes judiciales, así como trayectoria educativa y experiencia laboral formal.

El consultor de empleo puede realizar la difusión del servicio para empleadores en redes sociales como LinkedIn, Facebook (especialmente grupos de búsqueda de empleos) u otros por los cuáles se puede entrar en contacto con los empleadores interesados en el servicio.

Para la promoción y difusión del servicio a empleadores, los consultores de empleo contarán con los materiales elaborados por la DGSNE tales como los siguientes:

- * Díptico del Servicio de Intermediación Laboral (Anexo N° 4)
- * Mensaje para empleadores usuarios (Anexo N° 8)
- * Mensaje para empleadores no usuarios (Anexo N° 9)
- * Flyer para empleadores (Anexo N° 10)
- * Protocolo 1 de contacto telefónico con empleadores (Anexo N° 11)
- * Protocolo 2 de correo electrónico a empleadores (Anexo N° 12)
- * Díptico del Certificado Único Laboral para el empleador (Anexo N° 13)

B. Asistencia técnica en el servicio de Bolsa de Trabajo

El consultor de empleo cumple un rol importante en la asistencia técnica a los usuarios del servicio de BT, el cual busca dar soporte en el uso de la plataforma de empleo, con el objetivo de que buscadores de empleo y empleadores cuenten con la información necesaria para realizar la navegación de forma autónoma, se familiaricen con la misma y tengan una experiencia positiva en su uso; contribuyendo con una efectiva interacción entre empleadores y buscadores a través de la plataforma.

El consultor de empleo brindará asistencia técnica a través de canales presenciales y remotos, según corresponda; adoptando las medidas de bioseguridad correspondientes en los Centros de Empleo.

En caso de que consultor de empleo identifique o tome conocimiento de una incidencia procedimental o informática durante el uso del servicio de BT a través de la plataforma, lo atenderá como primer nivel de atención, de no poder resolverlo, lo reportará de manera inmediata a la Mesa de Ayuda, aplicando el instructivo elaborado por la DGSNE, a efectos de que se adopten las acciones correspondientes.

El rol del consultor de empleo en el desarrollo del rol de asistencia técnica tiene dos enfoques dependiendo del tipo de usuario: buscador de empleo y empleador.

Buscador de Empleo

La asistencia técnica dirigida al buscador de empleo se realiza considerando lo siguiente:

a. El registro en la plataforma

La asistencia técnica que ofrece el consultor de empleo consiste en brindar las orientaciones al usuario para que realice su registro en el portal web www.empleosperu.gob.pe. Este registro lo habilita para hacer uso de la plataforma informática de BT. Un aspecto importante a considerar, es que no está permitido que el consultor de empleo realice el registro del buscador del empleo en su nombre ni que utilice sus datos personales para tal fin.

Para tal efecto, el consultor deberá tener en cuenta lo señalado en el Manual de Usuario Buscador de Empleo de la BT.

b. El uso de la plataforma para la postulación.

El buscador de empleo, de manera autónoma o asistida por el consultor de empleo, identificará en la plataforma, las ofertas laborales de su interés que se encuentren acorde a su

perfil, a efectos de postular a estas, pudiendo hacer el seguimiento a sus postulaciones a través de la plataforma. El consultor brindará la asistencia a técnica siguiendo lo descrito en el Manual de Usuario Buscador de Empleo.

c. Asistencia técnica a personas con discapacidad - PCD

A efectos de brindar asistencia técnica al buscador de empleo que presente alguna discapacidad, además de lo señalado en los puntos anteriores, el consultor de empleo deberá tener en cuenta que este usuario podrá registrar su información sobre el tipo y nivel de discapacidad en la sección disponible para tal efecto.

Asimismo, para efectos de su postulación, deberá tener presente que es posible la identificación de oportunidades laborales para personas con discapacidad a las que podría postular a través de la plataforma, de acuerdo a la información que el empleador haya consignado al hacer el registro de la oportunidad laboral correspondiente.

Para brindar esta asistencia, el consultor de empleo tendrá en cuenta lo señalado en el manual de usuario buscador de empleo, además de la normatividad vigente sobre la materia.

d. Emisión del Certificado Único Laboral

El consultor de empleo asistirá al buscador de empleo informándole sobre el Certificado Único Laboral, su contenido y procedimiento de obtención a través de la plataforma; así como su uso en el proceso de postulación a una oportunidad laboral a través de la BT.

Para brindar esta asistencia, el consultor de empleo seguirá lo descrito en el Manual de usuario del Certificado Único Laboral.

Empleador

La asistencia técnica dirigida al empleador se realiza teniendo en cuenta de lo siguiente:

a. El registro en la plataforma.

El empleador se registrará directamente y de forma autónoma en el portal web www.empleosperu.gob.pe luego de ello el consultor de empleo verificará los datos de su RUC y Razón Social a fin de habilitarlo como empleador registrado. Una vez realizada la verificación, y en caso esta sea exitosa, el usuario empleador recibirá un correo electrónico indicándole que puede hacer uso del servicio. El consultor de empleo asiste técnicamente al empleador informándole sobre los pasos a seguir para su registro, resolviendo las consultas y dudas que tuviera. Para ello utilizará el manual del usuario del empleador de la BT. Como herramienta de apoyo cuenta con el protocolo 3, anexo N° 14.

b. Registro de oportunidades laborales

El empleador registrará directamente y de forma autónoma en la plataforma una oportunidad laboral, cuya información será verificada, a efectos de determinar que se enmarca en la normatividad vigente sobre la materia.

Si la verificación es exitosa, la publicación aparecerá de forma automática en la plataforma, una vez concluida aquella. En caso de que la oportunidad laboral no cumpla con las condiciones mínimas, se solicitará al empleador realizar los ajustes correspondientes. La verificación de la oportunidad laboral está a cargo de los responsables de la plataforma. En caso corresponder un ajuste a la oportunidad laboral, los responsables de la plataforma se comunicarán con el empleador para realizarlo. El consultor de empleo asiste técnicamente al empleador informándole y orientándole sobre la importancia de que las oportunidades laborales

a publicarse se encuentren acorde con el marco legal vigente y no supongan afectación de los derechos de las personas. Como herramienta de apoyo cuenta con el protocolo 4, anexo N° 15.

c. Registro de oportunidades laborales dirigidas a PCD

El empleador registrará directamente y de forma autónoma en la plataforma, una oportunidad laboral dirigida a Personas con Discapacidad - PCD habilitando la opción “discapacidad”. Luego el empleador deberá completar el formulario que incluye la información sobre el tipo y nivel de discapacidad que se requiere para la posición a publicar.

Previamente a la publicación de la oportunidad laboral, el registro será verificado por el consultor del centro de empleo Cusco, quien revisará que la oportunidad laboral se encuentre acorde al marco legal vigente y no vulnere los derechos de las personas, y que consigne correctamente la información sobre tipo y nivel de discapacidad.

Si la verificación es exitosa, la publicación aparecerá de forma automática en la plataforma. En caso que la vacante no cumpla con las condiciones mínimas, el consultor de empleo solicitará al empleador realizar los ajustes correspondientes.

d. Consulta de oportunidades laborales publicadas (avisos)

El empleador podrá buscar, filtrar y revisar sus avisos, así como editarlos de acuerdo con sus necesidades. El consultor de empleo asiste técnicamente al empleador informándole sobre las acciones que puede realizar en esta sección de la plataforma, y que es su responsabilidad cerrar los avisos una vez que haya culminado con su proceso de reclutamiento. Para ello utilizará el manual del usuario del empleador.

e. La búsqueda del CV

El empleador podrá buscar potenciales candidatos en la base de datos de la plataforma a través de filtros de búsqueda, así como revisar la información registrada por estos en la BT o ponerse en contacto con los potenciales candidatos a través de la plataforma. El consultor de empleo asiste técnicamente al empleador informándole sobre las funcionalidades de búsqueda y de contacto disponibles en la plataforma. Para ello utilizara el Manual del usuario del empleador de la BT.

f. Búsqueda de postulantes PCD

El consultor de empleo asistirá al empleador para la identificación de buscadores de empleo con discapacidad aplicando los filtros para la búsqueda respectiva. Para brindar esta asistencia, el consultor de empleo seguirá lo descrito en el manual de usuario empleador.

g. Verificación del Certificado Único Laboral

El consultor de empleo asistirá al empleador informándole sobre el Certificado Único Laboral, su contenido y procedimiento de obtención; así como sobre el procedimiento para la verificación del documento a través de la plataforma, de manera que, en caso el empleador lo considere conveniente, pueda realizar la verificación del CUL de aquellos postulantes que presentaron el documento para su postulación.

Para brindar esta asistencia, el consultor de empleo seguirá lo descrito en el Manual de usuario del Certificado Único Laboral.

C. Verificación de la información registrada por el empleador

a. Registro del empleador

El consultor de empleo diariamente verifica en la plataforma, como usuario administrador, la información de los empleadores de su región registrados recientemente utilizando los filtros correspondientes. Luego el consultor de empleo valida la información registrada por el empleador consultando su ficha RUC en la página de la SUNAT. De no encontrar inconsistencias el consultor habilita el registro del empleador seleccionando la opción correspondiente en la plataforma de acuerdo a lo descrito en el manual de usuario de administrador de la plataforma. Si en caso encontrará una inconsistencia el consultor de empleo se comunicará telefónicamente o por correo electrónico con el empleador, en el mismo día, a fin de manifestarle que debe levantar las observaciones que se encontraron.

Finalizada la validación, el usuario empleador recibirá un correo electrónico indicándole que puede hacer uso del servicio.

b. Registro de oportunidades laborales para PCD

El consultor de empleo diariamente verifica en la plataforma, como usuario administrador, la información de las oportunidades laborales para PCD registradas recientemente, utilizando los filtros correspondientes. Luego el consultor de empleo valida la información registrada por el empleador de la oportunidad laboral correspondiente, verificando que esta se encuentre acorde al marco legal vigente y no vulnere los derechos de las personas, y que consigne correctamente la información sobre tipo y nivel de discapacidad. Asimismo, verificará que la información registrada no constituya o esté asociada a un acto de discriminación, directa o indirecta, que ocasione distinción, exclusión o preferencia basada en un motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En caso encontrara que la información registrada no cumple con los criterios indicados, el consultor de empleo se comunicará telefónicamente o por correo electrónico con el empleador, en el mismo día, a fin de indicarle las modificaciones que debe realizar para que se proceda a la publicación de la oferta laboral. Finalizada la verificación satisfactoriamente, la oferta laboral será publicada en la BT.

c. Control posterior

La verificación de las oportunidades laborales que no se encuentran dirigidas a personas con discapacidad, se realizan a través de la plataforma por parte del responsable de esta. Los consultores de empleo realizarán cada 15 días una revisión aleatoria de las oportunidades publicadas correspondientes a su región, a fin de verificar que estas se encuentren acorde al marco legal vigente y no vulnere los derechos de las personas. Para ello se realizará, en la plataforma, los filtros correspondientes, debiendo seleccionar una muestra no menor del 30% de las ofertas laborales publicadas en los últimos quince días. De encontrar alguna observación el consultor de empleo deberá informarlo el mismo día a la DGSNE a fin que se adopten las medidas correspondientes.

D. Del seguimiento a la colocación

El seguimiento a la colocación comprende las acciones que realiza el consultor del centro de empleo afín de conocer los resultados del proceso de selección y determinar si se realizó la colocación laboral del buscador empleo. Para ello el consultor de empleo se pondrá en contacto con el empleador por correo electrónico, mediante comunicación telefónica o, de ser necesario, de manera presencial. Para ello se puede consultar el protocolo 5, anexo N° 16 y protocolo 6, anexo N° 17.

IV. Anexos

Anexo 1, Modelo de correo electrónico para buscadores de empleo usuarios

Estimado Sr.

Empresa

Sirva la presente para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Región Cusco. Desarrolla acciones para contribuir a la reactivación económica del país desde la promoción del empleo.

Nuestro Centro de Empleo ofrece diferentes servicios dirigidos a ciudadanos y empleadores para facilitar el encuentro entre la demanda y oferta laboral.

El contexto actual exige una respuesta oportuna y ágil a las necesidades de nuestros usuarios, por ello, estamos modernizando los servicios que brindamos, los cuales ofrecen amplios beneficios para usted.

La nueva bolsa de trabajo ha sido repotenciada con un moderno sistema informático que facilita la identificación de las oportunidades laborales a las que usted puede postular. Para poder acceder al servicio le pedimos ingresar a la web www.empleosperu.gob.pe y realizar su registro y adjuntar su CV. Y del mismo modo al correo : bolsatrabajocusco@gmail.com

Esperando contar con su participación, nos despedimos reiterándole nuestros sentimientos de estima

Cordialmente,

SUBGERENTE DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Asimismo, si requiere mayor información o asistencia para acceder a los servicios, puede comunicarse con nosotros a correo electrónico bolsatrabajocusco@gmail.com / teléfono: 084 263588 / call center citsextranet/mtpe

Anexo 2

Mensaje para buscador de empleo

BOLSA DETRABAJO (CON TECNOLOGIA ARTIFICIAL)

Servicio gratuito

Plataforma de fácil y ágil acceso usted puede acceder desde cualquier dispositivo tecnológico como una computadora, laptop, celular u otro. el diseño de la pagina web se adapta a los diferentes dispositivos permitiendo la facilidad en la navegación para los buscadores de empleo.

Postulación directa y a nivel regional y nacional ya que el buscador de empleo podrá postular de manera directa a través de la plataforma a un conjunto de oportunidades laborales que sean de su interés en todo el territorio nacional.

Búsqueda ágil de oportunidades laborales ya que el buscador de empleo podrá identificar las ofertas de empleo de su interés a través de filtros de búsqueda que permitan mayor efectividad.

Seguimiento a sus postulaciones ya que la plataforma permite que los buscadores de empleo puedan tener información sobre si sus CV han sido descargados por los empleadores.

Emisión del Certificado Único Laboral- CUL (Certijoven y Certiadulto) ya que los buscadores de empleo podrán obtener el CUL en tiempo real en la plataforma, a costo cero.

Asistencia técnica ya que los buscadores de empleo podrán recibir el acompañamiento necesario a través de los canales presenciales y remotos de las 05 sedes regionales.

Anexo 3

Flyer para buscadores de empleo

Atención Gratuita

<http://serviciosvirtuales.trabajo.gob.pe/extranet/web/citas>

NUESTROS SERVICIOS:

- Orientación Laboral (Trabajador - Empleador)
- Liquidación de Beneficios Sociales
- Bolsa de Trabajo
- Asesoría para la Búsqueda de Empleo - ABE
- Orientación Vocacional - SOVIO
- Orientación para el Emprendimiento

HORARIO DE ATENCIÓN EN LÍNEA:

Lunes a viernes
10:00 a.m. - 01:00 p.m.
02:00 p.m. - 04:00 p.m.

Contáctanos:

Esq. Av. Micaela Bastidas y Alcides Vigo # 301
Wanchaq, Cusco
<https://www.gob.pe/regioncusco-grtpe>
informes_grtpe@regioncusco.gob.pe
(084) 240744 - (084) 263588

Síguenos en:



Hagamos
HISTORIA



Trabajo Cusco
Servicio Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo - Cusco







PROCEDIMIENTOS PARA EL BUSCADOR DE EMPLEO

SI ESTÁS BUSCANDO EMPLEO, PUEDES INGRESAR A LAS SIGUIENTES PLATAFORMAS

empleosperu.gob.pe

Ahora con Inteligencia Artificial



Bolsa de Trabajo
GRTPC Cusco

bolsatrabajocusco@gmail.com



Anexo 4

Díptico del Servicio de Intermediación Laboral

Atención Gratuita

<http://serviciosvirtuales.trabajo.gob.pe/extranet/web/citas>

NUESTROS SERVICIOS:

- Orientación Laboral (Trabajador - Empleador)
- Liquidación de Beneficios Sociales
- Bolsa de Trabajo
- Asesoría Para la Búsqueda de Empleo - ABE
- Orientación Vocacional - SOVIO
- Orientación para el Emprendimiento

HORARIO DE ATENCIÓN EN LÍNEA

Lunes a viernes
10:00 a.m. - 01:00 p.m.
02:00 p.m. - 04:00 p.m.

CONTACTÁNOS

- 📍 Esq. Av. Nicolás Buxstos y Alcedo Vigo P. 301
Wanchaq, Cusco
- 🌐 <https://www.gob.pe/regioncuzco-grpe>
- ✉ informes_grpe@regioncuzco.gob.pe
- ☎ (084) 240744 - (084) 263588

SÍGUENOS EN:

Facebook, Instagram, TikTok, YouTube

ZONA TRABAJO CUSCO

PROCEDIMIENTOS PARA PUBLICAR OFERTAS DE EMPLEO

DIRIGIDO A EMPRESARIOS

Hagamos HISTORIA
GOBIERNO REGIONAL CUSCO

Trabajo Cusco
Gabinete Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cuzco

The screenshot shows the 'Enplegua Partu' website. The header includes the site name and a navigation bar. The main content area features a large banner with the text 'Enplegua Partu' and a group photo of people. Below the banner, there are several buttons and links, including 'Enplegua Partu' and 'Enplegua Partu'.

2

Si aún no sabes como crear una cuenta, puedes ver el siguiente video en youtube: "Empleos Perú | ¿Cómo crear una cuenta para empresa?"



- Llenar todos los campos solicitados.
- Tu aviso no debe contar con lenguaje discriminatorio.
- Verificar que todos los datos hayan sido llenados correctamente.



6

The screenshot shows the AWS IAM console interface. The 'Groups' tab is selected, and a table lists the 'root' group. The 'root' group is highlighted, and the 'Users' tab is also visible.

Anexo 5

Díptico del Certificado Único Laboral para el buscador de empleo



Anexo 6

Flyer del Certificado Único Laboral

MÁS DE 3600 USUARIOS BENEFICIARIOS

DEL CERTIFICADO ÚNICO LABORAL CUL
QUE CONTIENE ANTECEDENTES PENALES, JUDICIALES Y POLICIALES

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
Hagamos HISTORIA

Trabajo Cusco
Gobierno Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cusco

Anexo 7

Mensaje para el buscador de empleo sobre Certificado Único Laboral

CERTIFICADO UNICO LABORAL

Estimado Usuario

La Gerencia regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, informa que se ha implementado mejoras en el aplicativo de Certificado Único Laboral que permitirán mejorar tu experiencia en el servicio.

La GRTPE Cusco continúa modernizando su servicio de manera digital y lo invita acceder a los documentos como; Antecedentes Penales, Judiciales y policiales además de récord laboral e información de la Sunedu.



Anexo 8

Mensaje de difusión para empleadores usuarios / BOLSA DE TRABAJO (CON TECNOLOGIA)

Nueva plataforma informática, que incluirá una serie de beneficios, y todos ellos a costo cero:

- Plataforma de ágil y de fácil acceso.
- Publicación ilimitada de vacantes.
- Alcance de postulaciones a nivel nacional.
- Varios usuarios para un mismo empleador.
- Acceso a la base de datos con filtros de búsqueda.
- Difusión gratuita de las ofertas laborales en la plataforma

Los postulantes generan, en tiempo real, su Certificado Único Laboral que permite contar con información oficial sobre:

- Antecedentes Penales.
- Judiciales
- Policiales

Además de récord laboral e información de la Sunedu

Anexo 9

Mensaje para empleadores no usuarios

BOLSA DE TRABAJO

Nueva plataforma informática, que incluirá una serie de beneficios, y todos ellos a costo cero:

- Plataforma de ágil y de fácil acceso.
- Publicación ilimitada de vacantes.
- Alcance de postulaciones a nivel nacional.
- Varios usuarios para un mismo empleador.
- Acceso a la base de datos con filtros de búsqueda.

Difusión gratuita de las ofertas laborales en la Datos de identidad

Antecedentes policiales

Antecedentes penales

Antecedentes judiciales

Validación de estudios superiores.

Asistencia a postulantes que no cuentan con acceso a internet o tienen dificultades para interactuar con servicios virtuales. plataforma.

Los postulantes generan, en tiempo real, su Certificado Único Laboral que permite contar con información oficial sobre 34 centros de empleo brindan asistencia a empleadores para acceder al servicio. Portal con capacitaciones gratuitas vinculadas con seguridad y salud ocupacional, así como de habilidades digitales. Accede a través de la web y realiza tu registro como empleador y de las vacantes que desees difundir.

Anexo 10

Flyer para empleadores BUSCA BOLSA DE TRABAJO

¿BUSCAS TRABAJO FORMAL?
<https://www.empleosperu.gob.pe/portal-mtpe>

Conoce nuestros Servicios
▼
Ingrese

Nuestros Puestos Laborales
▼
Ingrese

CUL
Obtén tus antecedentes policiales, penales, judiciales y experiencia laboral

BOLSA DE TRABAJO
+400 puestos laborales formales

ABE
- Aprende a armar tu C.V.
- Tips para entrevistas personales

ORIENTACIÓN VOCACIONAL
- Test Vocacionales
- Asistencia Psicológica
- Panel Ocupacional

Capacitaciones "gratuitas" para Emprendedores

ACERCAMIENTO EMPRESARIAL
Obtención de puestos de trabajo para laborar en empresas privadas

Cuidado con las falsas ofertas laborales

NUESTROS SERVICIOS
Hagamos HISTORIA

Ingrese a:

Empleos Perú

Servicios de Inserción Laboral
Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco

Envía tu CV:
bolsatrabajocusco@gmail.com

Síguenos en nuestras Redes Sociales

Anexo 11

Protocolo 1 “Contacto telefónico”

Se trata del primer contacto telefónico que realiza el consultor del Centro Empleo, quien debe contar con directorio de empresas de la región Cusco.

Saludo:

“Buenos días/ tardes, lo saluda XXXXXX, consultor del CE. Podría por favor comunicarme con el responsable/Gerente/Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, nos gustaría brindarle información sobre nuestro servicio gratuito de apoyo a sus procesos de reclutamiento.

Saludo:

“Buenos días/ tardes, lo saluda XXXXXX, consultor del CE.

Información: Le llamamos para brindarle información sobre los modernos servicios que ofrece la GRTPE Cusco, los cuales son gratuitos y reducen costos y tiempos de su proceso de reclutamiento/selección de personal. Se trata de la nueva bolsa de trabajo, repotenciada con un moderno sistema informático que facilita la identificación de los candidatos idóneos para las posiciones que su empresa requiera.

¿Podría brindarme información sobre sus vacantes?”

Asociado a este servicio, está el Certificado Único Laboral, documento gratuito que se entrega a ciudadanos mayores de 18 años, donde se integra información sobre Antecedentes, penales, policiales y judiciales, así como información de estudios realizados y experiencia laboral formal. En un solo documento su empresa podrá tener la información del candidato, la cual es provista por entidades del estado.

Despedida: Podría indicarme su dirección de correo electrónico y número telefónico para ampliar la información sobre nuestros servicios y enviarles la invitación a futuras actividades.

Agradezco el tiempo brindado y esperamos contar con su participación. Buenos días/ buenas tardes.

Enviar flyer del servicio.

Anexo 12

Protocolo 2: Correo electrónico

Estimado Sr .Empresario

Sirva la presente para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Región Cusco, en coordinación con Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE desarrolla acciones para contribuir a la reactivación económica de la región y del país desde la promoción del empleo.

Nuestro Centro de Empleo ofrece diferentes servicios dirigidos a ciudadanos y empresas para facilitar el encuentro entre la demanda y oferta laboral.

El contexto actual exige una respuesta oportuna y ágil a las necesidades de nuestros usuarios, por ello, estamos modernizando los servicios que brindamos, los cuales ofrecen amplios beneficios para su empresa.

La nueva bolsa de trabajo, ha sido repotenciada con un moderno sistema informático que facilita la identificación de los candidatos idóneos para las posiciones que su empresa requiera, la cual ponemos a su disposición.

Para poder publicar sus vacantes le pedimos ingresar a la web www.empleosperu.gob.pe y realizar el registro de su empresa y de las vacantes que desee difundir.

Esperando contar con su participación, nos despedimos reiterándole nuestros sentimientos de estima.

Cordialmente,

SUBGERENTE DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL
GRTPE CUSCO.

Asimismo, si requiere mayor información o asistencia para acceder a los servicios, puede comunicarse con nosotros a correo electrónico: .bolsatrabajocusco@gmail.com. / teléfono: 084 240744..

Anexo 13

Díptico del Certificado Único Laboral

¡Ya estás listo para postular!
Atención:

Lunes a viernes
de a.m a p.m.
(horario corrido)

¡Recuerda!
La vigencia del certificado
es de tres meses

**CERTIFICADO
ÚNICO LABORAL**
PARA JOVENES Y
ADULTOS

◆ Obtén tu Certificado Único Laboral
las veces que necesites

Trabajo Cusco
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo • Cusco

SÍGUENOS: f

CUSCO: GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Esq. Av. Micaela Bastidas y
Alcides Vigo #301 - Wanchaq
Telf.: Central: (084) 240744- (024) 263588
Anexo 1024
informes_grtpe@region cusco.gob.pe

Anexo 14

Protocolo 3: Llamada de consulta

En caso algún usuario, por su iniciativa realizará alguna consulta, a través de llamada telefónica, el consultor de empleo, deberá atenderlo respetando el siguiente procedimiento:

Saludo: Buenos días/ buenas tardes, mi nombre es XXXXXXXX, ¿En qué puedo atenderlo?

Empleador (usuario): plantea su duda sobre información que ha recibido acerca de la nueva bolsa, CERTIJOVEN/CERTIADULTO o capacitaciones.

Opción 1:

Si lo que requiere es información general, se le orienta usando material de difusión de los servicios.

Opción 2:

Si la información que requiere el empleador es sobre registro de vacantes y necesita ayuda para ello, se usa el Anexo 15.

Anexo 15

Protocolo 4: Asistencia al registro de vacantes

Esta actividad es realizada por el consultor del CE para responder a la necesidad de los usuarios empleadores que por su iniciativa se comunican para solicitar asistencia a fin de registrar sus vacantes en el sistema. El consultor del CE, le atenderá respetando el siguiente procedimiento:

Saludo:

Buenos días/buenas tardes, mi nombre es XXXXXXXX, ¿en qué puedo atenderlo? Empleador (usuario):

Plantea su necesidad de ser asistido para el registro de la vacante.

El consultor del CE consulta el empleador se encuentra registrado y tiene cuenta de usuario y contraseña. Según la respuesta del usuario brindará asistencia siguiendo las pautas indicadas en el Manual del usuario del empleador.

ANEXO 16

Protocolo 5: Correo de seguimiento a la colocación

Esta actividad se realiza con el propósito de conocer el resultado de la colocación de los usuarios buscadores de empleo vinculados a través de la Bolsa de Trabajo.

Para ello, el consultor del CE enviará correo electrónico a la persona de contacto del empleador con la finalidad de conocer el resultado de la intermediación de los usuarios de la bolsa de Trabajo.

Estimado. el motivo de esta comunicación es conocer si al término de su proceso de selección de personal, nuestros usuarios que participaron en éste, lograron acceder a alguna vacante.

Agradeceremos brindarnos los datos de las personas que accedieron a la vacante. Nos despedimos reiterándole nuestra disposición para colaborar con ustedes en procesos futuros.

Cordialmente,

SUBGERENTE DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL DE
LA GRTPE CUSCO.

Asimismo, si requiere mayor información o asistencia para acceder a los servicios, puede comunicarse con nosotros a correo electrónico: bolsatrabajocusco@gmail.com / teléfono: 084 240744.

ANEXO 17

Protocolo 6: Llamada de seguimiento a la colocación

Esta actividad se realiza con el propósito de conocer el resultado de la colocación de los usuarios buscadores de empleo vinculados a través de la Bolsa de Trabajo.

Para ello, el consultor del CE se comunicará con la persona de contacto del empleador y solicitará la información respetando las siguientes pautas:

Saludo:

Buenos días/ buenas tardes, le saluda XXXXXX, consultor del CE Cusco, el motivo de esta comunicación es conocer si al término de su proceso de selección de personal, nuestros usuarios que participaron en éste, lograron acceder a alguna vacante.

Opción 1:

El buscador de empleo logró la vacante.

De ser así, se solicita y toma nota de los datos de los usuarios para registrarla. Luego agradece y procede a la despedida.

Opción 2:

El proceso de selección del empleador aún no ha terminado, se procede a la despedida.

Despedida:

Agradezco su atención y le reitero nuestra disposición para seguir colaborando con ustedes en procesos futuros.

Hasta luego.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, Rodriguez, & Ortiz. (2008). *Sistemas de Medición del Rendimiento para la Cadena de Suministro*. . Alfaomega.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. . La Llar del Llibre.
- Blanco, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: . *Cuestiones teóricas. Reis*, 75, 269.
- Bullard, A., & Gamero, J. (2014). La remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores. *Themis Revista de Derecho*, 65, 205-215.
- Camino, J. (2023). *Impactos del programa Erasmus en materia de inserción laboral en Mexico*. Ciudad de Mexico: Universidad de la Salle.
- Casa, M. (2016). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – Perú*. Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/242>
- Casa, M. (2016). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal adminsitrativo en la Municipalidad distrital de San Jerónimo - 2015*. Andahuaylas: Universidad Nacional Jose Maria Arguedas .

- CEPAL. (2023). *Panorama social de America Latina y el Caribe: la inclusion laboral*. Santiago: CEPAL.
- Chaluiza, E. (2023). *Determinantes de la inserción laboral de las personas con discapacidad: caso Canton La Mana, periodo 2020*. 2023: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Chavez, A. (2023). *Gestión del rendimiento en la planificación de la capacitación del personal administrativo de la red asistencial Junín*. Huancayo: Universidad Continental.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Congreso de la República. (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Ley 27658*. Obtenido de Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado LEY N° 27658 CONCORDANCIAS: D.S. N° 030-2002-PCM (REGLAMENTO)
- Cordova, F. (2017). *Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015*. Moquegua: Universidad Jose Carlos Mariategui.
- Córdova, F. (2017). Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2014-2015. *Red Iberoamericana*. Obtenido de https://redib.org/Record/oai_articulo2355014-formaci%C3%B3n-profesional-e-inserci%C3%B3n-laboral-de-los-egresados-de-la-escuela-profesional-de-contabilidad-y-finanzas-de-la-universidad-nacional-amaz%C3%B3nica-de-madre-de-dios-2014-2015
- Cravero, E. (2016). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*. Universidad de Barcelona, Barcelona, España.

CYD, F. (04 de Mayo de 2022). *www.fundacioncyd.org*. Obtenido de *www.fundacioncyd.org*:
<https://www.fundacioncyd.org/insercion-laboral-de-los-jovenes/>

Donoso-Vasquez. (2015). *Propuestas para una orientación con perspectivas de género*.
Obtenido de
https://www.academia.edu/5867973/Propuestas_para_una_orientaci%C3%B3n_con_perspectiva_de_g%C3%A9nero

El Peruano. (2019). Directiva N° 001-2019-EF/63.01. págs.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/modifican-la-directiva-n-001-2019-ef6301-directiva-gener-resolucion-directoral-n-0004-2022-ef6301-2106495-1/>.

Enciclopedia. (1 de septiembre de 2023). *www.significados.com*. Obtenido de *www.significados.com*: <https://www.significados.com/?s=%09Compromiso>

Espinoza, O., Gonzáles, L., Sandoval, L., Castillo, D., & Neut, P. (2018). *Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad*. Universidad de Costa Rica.
Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/447/44759784024/html/>

Etece. (05 de Agosto de 2021). *concepto.de*. Obtenido de *concepto.de*:
<https://concepto.de/contrato-2/#:~:text=Los%20contratos%20pueden%20clasificarse%20en,Onerosos%20y%20gratuitos.>

Forastieri. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud*. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.

- Gallego, M. (. (2014). Formación universitaria e inserción laboral. El caso de los graduados por la escuela universitaria de magisterio “Sagrada Familia” de Úbeda (Jaén). . *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 12, 73-92. .
- Gamboa, J. G. (2007). *La empleabilidad y la Iniciativa Personal como antecedentes de la Satisfacción laboral*. . 1ª ed. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. 1-22.
- García-Blanco, M., & Cárdenas-Sempértegui, E. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. *Perspectiva Latinoamericana. Educación*, XX(1), 21(2),323-347.
- Gobierno. (13 de septimebre de 2023). *www.gob.pe*. Obtenido de *www.gob.pe*: <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4914-gestion-del-rendimiento-gdr>
- Gonzales, S. (2008). *Inserción Laboral y Empleabilidad en el Mercado de Trabajo en Servicios Sociales a la Comunidad*. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106639/cs-ibarra_s.pdf?sequence=3
- González, I. (2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. . *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10). . Obtenido de [//www.redalyc.org/pdf/5039/503954317004.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/5039/503954317004.pdf)
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). . *Comportamiento Organizacional* (12a. ed.) México,. D.F.: *Cengage Learning Editores*. 270-274 Pp.
- Hernandez, R. (2018). *Metodolgia de la Investigación: Las rutas cuanttativa, cualitativa, mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana, Editores, S.A. de C. V.

- Hernandez-Sampieri, R., Fernandez-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Ibarra, S. (2008). *Inserción Laboral y Empleabilidad en el Mercado de Trabajo en Servicios Sociales a la Comunidad*”, de la Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Departamento de Sociología. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Encuesta Nacional de Hogares*. Cusco: Observatorio Socioeconómico Laboral (OSEL) Cusco.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020). *¿Qué sabemos sobre el desarrollo en el Perú?* Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0489/Libro.pdf
- Jurado de los Santos, P., & Olmos, P. (2010). Procesos de presentación para la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Un modelo de orientación para la inserción. *Revista Española de orientación y.*
- Jurguen, W. (2007). www.oitcinterfor.org. Obtenido de www.oitcinterfor.org: <https://www.oitcinterfor.org/node/6487#:~:text=La%20inserci%C3%B3n%20laboral%20es%20un,inmensa%20mayor%C3%ADa%20de%20los%20j%C3%B3venes>.
- Maria Castro, M. M. (16 de Mayo de 2023). *dialnet.unirioja.es*. Obtenido de [dialnet.unirioja.es](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/761449.pdf): <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/761449.pdf>
- Martinez, J. (2011). *La empleabilidad: Una competencia personal y una responsabilidad social*. Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la ULL.

- Martínez-Rodríguez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2),455-471.
- Mattié. (1994). *El Proceso de Trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana*. niversidad de los Andes Mérida, Economía, XIX.
- MIMP. (20 de Abril de 2024). *intranet.mimp.gob.pe*. Obtenido de intranet.mimp.gob.pe: <https://intranet.mimp.gob.pe/intranet/gestion-del-rendimiento.php>
- Ministerio de trabajo. (2017). *Compendio de Normas sobre la Legislación Laboral*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31159/22062018_CP_2018.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Abril de 2020). Obtenido de Capacitación de Inserción Laboral: <http://www.impulsaperu.gob.pe/portal/capacitacion-laboral>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (11 de Enero de 2020). *Plataforma Única del Estado Peruano*. Obtenido de ¿Qué somos?: <https://www.gob.pe/733-ministerio-de-trabajo-y-promocion-del-empleo-que-hacemos>
- Ministerio de vivienda, construcción y saneamiento. (2019). *Que es Gestión de Recursos*. Obtenido de <http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/documentos/Boletin-GdR-2019.pdf>
- Muñiz, M. (2020). *Determinantes de la Inserción Laboral de los egresados del organismo no gubernamental"centro para el desarrollo del niño y el adolescente" de la provincia del Cusco, departamento del Cusco, 2018-2019*. Cusco: UAC.
- ONU. (10 de Enero de 2024). *news.un.org*. Obtenido de news.un.org: <https://news.un.org/es/story/2024/01/1526947>
- Organización Internacional de trabajo (OIT). (2022). *Tiempo de trabajo y organización del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/working-time-2/WCMS_617182/lang--es/index.htm

- Oscar Espinoza, L. G. (Diciembre de 2018). *www.scielo.sa.cr*. Obtenido de *www.scielo.sa.cr*:
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032018000300575
- Parra-Penagos, C., & Rodriguez- Fonseca, F. (2015). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones*. Mexico: UPTC.
- Pedraza, T. (2016). *Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco en el año 2014*. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/803>
- Pedraza, T. (2016). *Factores que inciden en el empleo informal en el departamento del Cusco en el año 2014*. Cusco: UAC.
- Pérez de las Vacas, C., Vicente, F., & Cubo, S. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4, 231-246.
- Perez Porto, J. (2020). *Definición de:*. Obtenido de Definición de Empeabilidad:
<https://definicion.de/empleabilidad/>
- Perez, J. (01 de Julio de 2021). *definicion.de*. Obtenido de definicion.de:
<https://definicion.de/evaluacion/>
- Pérez, y. o. (2018). Pérez et al. (2018). Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad:. *Formación universitaria versus entorno*. Lima, Perú: Fundación BBVA.
- Peruano, E. (8 de diciembre de 2021). *www.gob.pe*. Obtenido de *www.gob.pe*:
<https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/4914-gestion-del-rendimiento-gdr>

- Peruano, G. (28 de Abril de 2024). *www.gob.pe*. Obtenido de *www.gob.pe*:
<https://www.gob.pe/15342-que-es-gestion-del-rendimiento-gdr>
- Quirita, L. (2024). *Practicas profesionales y su incidencia en la insercion laboral de los estudiantes de Contabilidad del noveno y decimo semestre de la UNSAAC, Periodo 2022*. Cusco: UNSAAC.
- RAE. (12 de Diciembre de 2023). *dle.rae.es*. Obtenido de *dle.rae.es*: <https://dle.rae.es/actividad>
- RAE. (2000). *Diccionario de la Lengua Española*. . Rae.
- Ramos, F., Alfaro, M., Fernández, C., & Quiñones, M. (2019). Formación profesional en la Universidad Nacional de Educación del Perú. *Revista Conrado*. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1159>
- Rendimiento, I. d. (Marzo de 2015). *storage.servir.gob.pe*. Obtenido de *storage.servir.gob.pe*:
<http://storage.servir.gob.pe/publicaciones-infografias/infografia-Gestion-delRendimiento.pdf>
- Rios, J. (2016). *Inserción de los profesionales sanmarquinos en el mercado laboral global, 2010-2015. Un estudio de caso para una perspectiva sociohistórica de futuro*. Lima: UNMSM.
- Ríos, J. (2016). Inserción de los profesionales sanmarquinos en el mercado laboral global, 2010-2015. Un estudio de casos hacia una visión sociohistórica prospectiva. *Investigaciones sociales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/13433>
- Robbin, S., & Judge, T. (1999). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administracion*. Pearson.

- Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España*). Universidad de León, España.
- Rojas, F., Chávez, K., & Suazo, P. (2011). *Transición desde el Mundo Universitario al mundo profesional: redes, necesidades y competencias genéricas en estudiantes de la universidad de La Frontera*. . Universidad de la Frontera.
- Roth. (2003). *Processes and foundations for virtual organizations*. Kluwer Academic Publishers.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Santos, F., Guillén, C., & Montalbán, F. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la Empleabilidad. *RAE - Revista de Administración de Empresas*, 52 (3), 345-359. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155123667006>
- Servir. (23 de Septiembre de 2016). *www.servir.gob.pe*. Obtenido de *www.servir.gob.pe*: <https://www.servir.gob.pe/la-importancia-de-la-gestion-del-rendimiento/>
- Servir. (12 de Mayo de 2022). *www.servir.gob.pe*. Obtenido de *www.servir.gob.pe*: <https://www.servir.gob.pe/la-importancia-de-la-gestion-del-rendimiento/>
- Servir. (09 de Mayo de 2024). *www.servir.gob.pe*. Obtenido de *www.servir.gob.pe*: <https://www.servir.gob.pe/gdr2/gestion-del-rendimiento-gdr/>
- Sesame. (2021). *Las claves del proceso de inserción laboral*. Obtenido de <https://www.sesamehr.es/blog/las-claves-del-proceso-de-insercion-laboral/>

- Sesametime. (12 de sEPTIEMBRE de 2023). *www.sesametime.com*. Obtenido de *www.sesametime.com*: <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
- Sierra-Bravo, R. (1994). *Metodología de la Investigación social*. Editorial Paraninfo.
- Sink, & Tuttle. (1989). *Planning and Measurement in your Organization of the Future*. *EEUU*:. Inst of industrial Engineers.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Ciudad de México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. Ciudad de Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. . *Revista De Investigación En Educación*. 14(1). 67-84. Obtenido de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Temple, I. (2013). *Empleabilidad y Marketing Personal*. . Grupo Editorial.
- Trabajo, M. d. (11 de septiembre de 2023). *www.mintrabajo.gov.co*. Obtenido de *www.mintrabajo.gov.co*: <https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/transparencia/metas-objetivos-e-indicadores-de-gestion-y/o-desempeno-acuerdos-de-gestion->
- Trabajo, O. I. (2023). *Panorama Laboral 2023 America Latina y el Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo 2023.
- Tucto, F. (2023). *Gestión del rendimiento y el desempeño laboral en los servidores de la universidad nacional Hermilio Valdizan de Huánuco*. Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco.

- Úrzua, F. (12 de septiembre de 2023). *www.chipax.com/*. Obtenido de *www.chipax.com/*:
<https://www.chipax.com/blog/que-es-y-para-que-sirve-un-estado-de-resultados/#:~:text=Es%20un%20reporte%20financiero%20que,los%20costos%20y%20los%20gastos.>
- UTMACH. (2019). *Los dominios institucionales como instrumentos de articulación*. Machala: Universidad Tecnica de Machala.
- Victor Sierra, R. V. (2022). Inserción laboral y desarrollo profesional de los graduados universitarios en la carrera de Fisioterapia. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 12,13.
- Westreicher, G. (01 de Agosto de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de *economipedia.com*:
<https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>
- Whiting, K. (08 de Febrero de 2024). *es.weforum.org*. Obtenido de *es.weforum.org*:
<https://es.weforum.org/agenda/2024/02/6-tendencias-laborales-para-seguir-en-2024/>
- Wiener, L. (2018). *Estado del arte: Inserción Laboral y Empleabilidad* . Lima: PUCP.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia.

TEMA: LA GESTION DEL RENDIMIENTO EN EL SERVICIO DE INSERCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - CUSCO – EN EL PERÍODO 2020.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del rendimiento en la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020?	Objetivo general Determinar cuál es la relación entre la gestión del rendimiento y la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.	Hipótesis general La gestión del rendimiento se relaciona significativamente con la inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020	Tipo de investigación Básica Enfoque Cuantitativo Alcance Descriptiva correlacional Muestra 22 colaboradores del GRTPE 40 usuarios jóvenes
Problemas específicos ¿Cómo es la gestión de rendimiento de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020? ¿Cómo es el proceso de inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020?	Objetivos específicos Establecer cómo es la gestión del rendimiento de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020. Determinar cómo es el proceso de inserción laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.	Hipótesis específicas La gestión de rendimiento no es eficaz en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020. La inserción laboral es deficiente en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco en el período 2020.	

Anexo 02: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión de rendimiento	Es una herramienta de gestión de recursos humanos a través de la cual se identifica, aprecia y recompensa la contribución de los funcionarios públicos es al logro de los objetivos de la organización. Asimismo, muestra las necesidades necesarias para mejorar el desempeño individual y organizacional. El Estado (2023)	Según la ley SERVIR la gestión de rendimiento se dimensiona: planificación, metas y compromisos, seguimiento y evaluación y retroalimentación	Planificación	• Cronograma • Planes • Actividades
			Metas y compromisos	• Objetivos • Criterios a evaluación
			Seguimiento y Evaluación	• Evidencias • Revisión • Observación • Logro alcanzado
			Retroalimentación	• Reunión de retroalimentación • Información de resultados
Inserción laboral	La inserción laboral es el proceso en que una persona un trabajo adecuado, está relacionada con la vida de las personas y su aspiración a lograr un empleo, siempre entendido como proceso, transición y trayectorias establecidas en cada mercado laboral y que tiene incidencia en el desarrollo personal. Rodríguez (2013),	La inserción laboral se dimensiona en el proceso de inserción laboral y las características socio laborales	Proceso de inserción laboral	• Condición laboral • Tiempo • Remuneración
			Características socio laborales	• Tipo de contrato • Jerarquía • Área de desempeño • Ingreso

Anexo 03:

Encuestas

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POS GRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Cuestionario dirigido a los buscadores de trabajo, usuarios permanentes de la GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - CUSCO. El presente instrumento de cuestionario es parte de un proyecto de investigación intitulado: “**LA GESTION DEL RENDIMIENTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO - CUSCO – EN EL PERÍODO 2020**”. Le agradecería que nos dedicara unos minutos para contribuir a su realización. Por supuesto, los datos serán ANÓNIMOS y la información se tratará a nivel confidencial, sin que se utilicen para otros fines diferentes.

DATOS GENERALES:

1.1. Género del encuestado:

- a) Masculino
- b) Femenino

1.2 Edad del encuestado:

- a) Menos de 35 años
- b) de 36 a 45 años
- c) de 46 a 55 años
- d) Más de 56 años

INSTRUCCIONES: Por favor lea cada pregunta y asigne una (X) correspondiente, según su opinión, de acuerdo a la siguiente escala del 1 al 5

Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	2	3	4	5

N°	Items	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	Como consideras la atención que brinda el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los usuarios que					

	utilizan los servicios de intermediación laboral					
2	Como consideras a los servicios que brinda la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo					
	GESTIÓN DEL RENDIMIENTO					
	Planificación.					
3	Como calificas a la planificación y cronograma de actividades, ferias, capacitaciones y talleres de inserción laboral que realiza la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo					
	Metas y Compromisos.					
4	Como calificas a las metas y objetivos que alcanzó o desea alcanzar la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a la inserción laboral					
	Seguimiento y Evaluación.					
5	Como calificas al seguimiento y evaluación que realiza el personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cuando postulas a un puesto laboral					
	Retroalimentación					
6	Como consideras a las reuniones de información de resultados que brinda cada fin de año la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo					
	INSERCIÓN LABORAL					

	Proceso de inserción laboral				
7	Como considera usted respecto a las condiciones laborales de los puestos de trabajo que ofrecen en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo				
8	Como considera usted respecto al tiempo horas/trabajo que se ofrecen en los puestos laborales que oferta la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo				
9	Como considera usted a las remuneraciones que se ofrecen en los puestos laborales que oferta la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo				
	Características socio laborales				
10	Como considera usted al tipo de contrato que se ofrecen en los puestos laborales que oferta la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo				
11	Como considera usted sobre los cargos que se ofrecen en los puestos laborales que oferta la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo				
12	Como considera usted sobre las área de desempeño de los puestos laborales que ofrece la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo				

13	Como considera usted sobre los ingresos que ofrecen en los puestos laborales que oferta la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo					
----	--	--	--	--	--	--

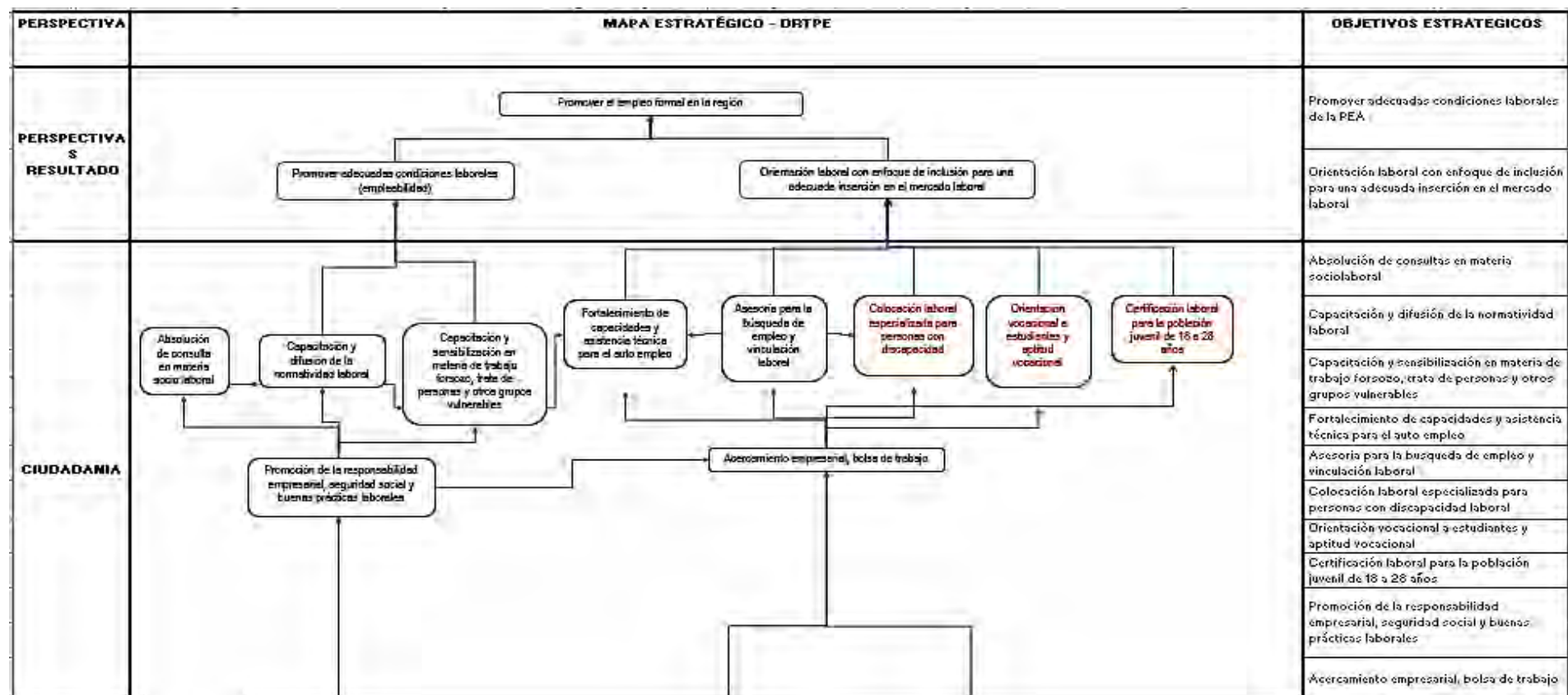
¡Gracias por su atención!

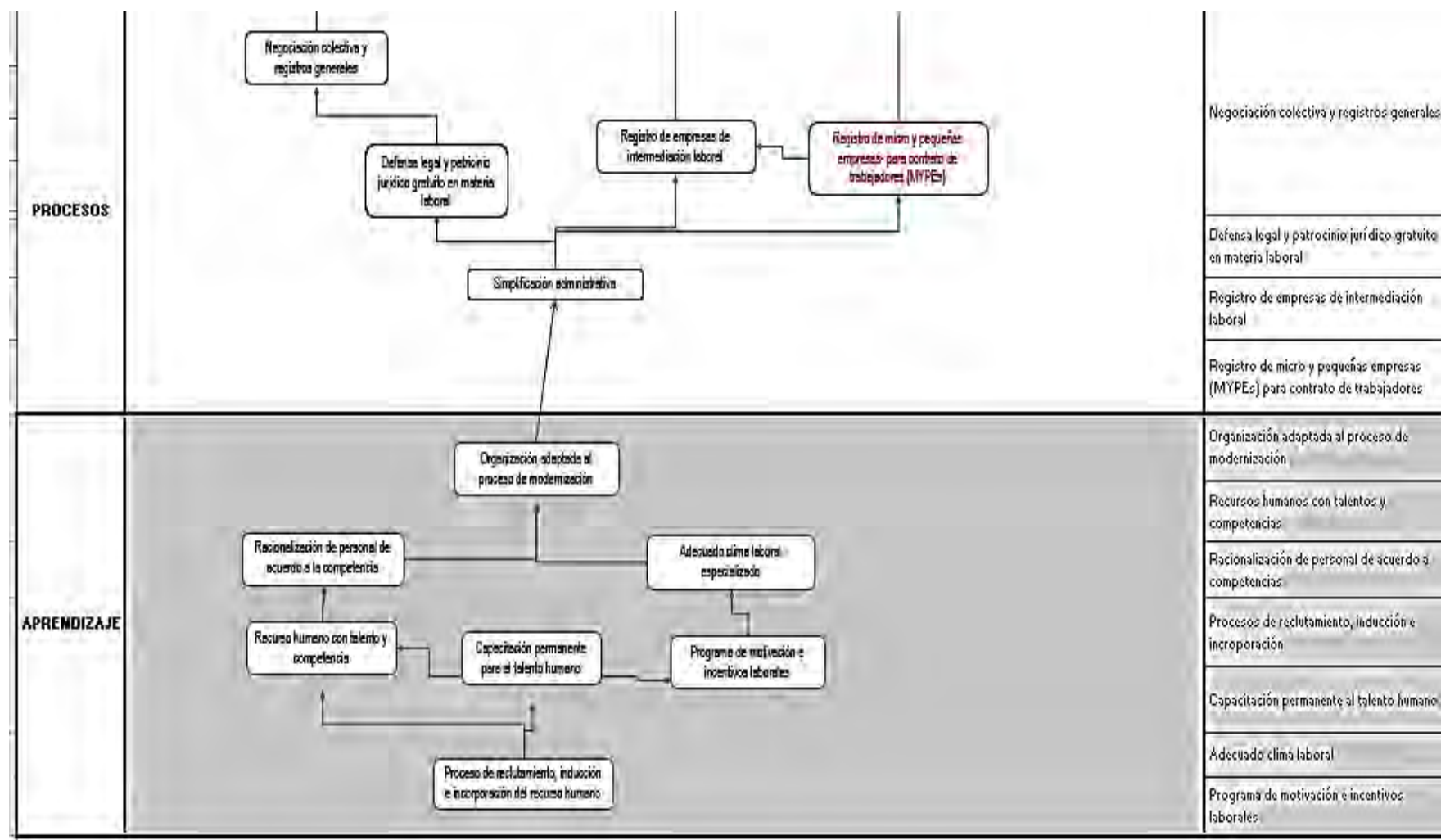
**Anexo 04: Data de resultados de los usuarios jóvenes o buscadores de trabajo en la
GRTPE**

1	2	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	2	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	1	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
7	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
9	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
10	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
11	1	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
12	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
13	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3
14	2	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3
15	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	4	1	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	2
18	2	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
19	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
20	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3
22	2	1	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3
23	2	1	4	5	3	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4
24	2	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4

25	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3
26	1	1	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	4
27	1	2	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5
28	2	2	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3
29	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5
30	1	2	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4
31	2	1	5	4	3	4	3	4	5	5	3	5	3	4	3
32	1	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5
33	2	3	5	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4
34	2	3	5	5	4	3	4	3	5	4	3	5	3	5	4
35	2	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
36	1	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	2	4
37	1	3	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3
38	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4
39	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5
40	2	2	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4

Anexo 05: Cuadro de mando integral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo





Anexo 05: Constancia de aprobación de instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Ernests Batallanos Polanco, con Documento Nacional de Identidad N° 31032824, de profesión Economista, grado académico Magister en Economía con mención Gestión Pública y Desarrollo Regional, con código de colegiatura _____, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario, cuyo propósito es medir la Gestión de Rendimiento y la Inserción Laboral, a los efectos de su aplicación a los usuarios- jóvenes buscadores de empleo y los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, Región Cusco.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Dr/ Mg: ERNESTS BATALLANOS ENCISO

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 31032824

Especialidad del validador: DOCENTE UNIVERSITARIO

Cusco, a los 25 días del mes de abril de 2024

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco
FACULTAD DE ECONOMÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA


Dr. Ernests Batallanos Enciso
DIRECTOR

Firma del Experto Informante



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mg: Miguel Ángel Mendoza Abarca, con Documento Nacional de Identidad N° 23813741, de profesión Economista, grado académico Magister en Economía con mención Gestión Pública y Desarrollo Regional, con código de colegiatura _____, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario, cuyo propósito es medir la Gestión de Rendimiento y la Inserción Laboral, a los efectos de su aplicación a los usuarios- jóvenes buscadores de empleo y los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, Región Cusco.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Dr/ Mg: MENDOZA ABARCA MIGUEL ANGEL

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI 23813741

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

Cusco, a los 25 días del mes de abril de 2024

Firma del Experto Informante



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Dr. Antonio René Aguilar Del Castillo, con Documento Nacional de Identidad N° 23871861, de profesión Lic. En Ciencias de la Comunicación, grado académico de Doctor en Administración, con código de colegiatura 0304, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad Tecnológica de los Andes.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado cuestionario, cuyo propósito es medir la Gestión de Rendimiento y la Inserción Laboral, a los efectos de su aplicación a los usuarios- jóvenes buscadores de empleo y los trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, Subgerencia de Promoción del Empleo y Formación Profesional, Región Cusco.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒ |

Aplicable después de corregir ☐ |

No aplicable ☐ |

Dr. Antonio René Aguilar Del Castillo

(Apellidos y nombre del experto validador)

DNI 23871861

Especialidad del validador: Dr. En Administración

Cusco, a los 25 días del mes de junio del 2024

Dr. Antonio René Aguilar Del Castillo