



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Efectividad del Centro de Empleo de la Dirección
Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre
de Dios en la Inserción Laboral 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Montañez Alvarez, Mario

ASESOR:

Dr. Sierra Valdivia, Hugo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

El presente dedico a mis padres con todo el cariño del mundo por ser el soporte de mi existencia y así poder lograr mis objetivos a nivel profesional para inculcarlo en la práctica diaria.

El autor

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer de forma especial al Ingeniero Cesar Acuña Peralta, fundador de la Universidad “César Vallejo” por ayudarme a crecer personal y profesionalmente.

A la Coordinadora de la Escuela de Posgrado Sede Madre de Dios, a los docentes que intervinieron en el éxito y culminación de mi carrera profesional.

A mi asesor Dr. Hugo Sierra Valdivia, por sus ideas y recomendaciones respecto a esta investigación.

A los servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Sede Central del Gobierno Regional de Madre de Dios por la colaboración brindada para el desarrollo de esta tesis.

A todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente en la realización del presente trabajo final de investigación, brindándome su apoyo incondicional y acompañándome en el camino hacia el logro de mis objetivos.

El autor

PRESENTACIÓN

Estimados miembros integrantes del Jurado calificador, me honro en presentar a ustedes mi trabajo de Tesis denominada “**Efectividad del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios en la inserción laboral, 2018**”, con el propósito de determinar la relación existente entre **Efectividad del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios en la Inserción Laboral, 2018** en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA	ii
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xii
I.- INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	28
1.4. Justificación del estudio.....	33
1.5. Objetivos	35
1.6. Hipótesis.....	36
II.- MÉTODO	38
2.1. Diseño de investigación.....	37
2.2. Variables, Operacionalización	38
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.4.1. Técnica.....	43
2.4.2. Instrumentos para la Recolección de Datos.....	44
2.5. Método de análisis de datos	44
□ Metodología.....	45
□ Tipo de estudio.....	46
2.6. Aspectos éticos	47
2.6.1. Fiabilidad de instrumentos.....	53
IV.- RESULTADOS	57
3.1. ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	56
3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.	57

V.- CONCLUSIÓN.....	93
VII.- RECOMENDACIONES.....	94
VIII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	95

Índice de Figuras

Figura 1 Resultados generales de la variable: efectividad.	62
Figura 2 Resultados generales de la dimensión: eficiencia.....	63
Figura 3 Resultados generales de la dimensión: eficacia.	65
Figura 4 Resultados generales de la variable: inserción laboral.	70
Figura 5 Resultados generales de la dimensión: convocatoria personal.....	71
Figura 6 Resultados generales de la dimensión: Selección de Personal.....	72
Figura 7 Resultados generales de la dimensión: Vinculación laboral.....	74
Figura 8 Recta de regresión lineal entre las variables: Efectividad e insercción laboral.	78
Figura 9 Recta de regresión lineal entre la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal.	82
Figura 10 Recta de regresión lineal entre la variable Efectividad y vinculación laboral.	86

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación	42
Tabla 2 Muestra de la investigación.....	43
Tabla 3 Escala valorativa de la Variable de estudio 1 Efectividad Pública	48
Tabla 4 Escala valorativa de la Variable de estudio 2: Inserción laboral	49
Tabla 5 Baremo de la Variable Efectividad	50
Tabla 6 Baremo de la Variable Gestión del Inserción laboral.....	50
Tabla 7 Baremo de la Dimensión eficiencia	51
Tabla 8 Baremo de la Dimensión eficacia.....	51
Tabla 9 Baremo de la Dimensión convocatoria de personal.....	52
Tabla 10 Baremo de la dimensión Selección de personal.....	52
Tabla 11 Baremos de la Dimensión vinculación laboral	53
Tabla 12 Confiabilidad del instrumento.	54
Tabla 13 Opinión de expertos	55
Tabla 14 Puntuaciones generales de la variable EFECTIVIDAD.....	57
Tabla 15 Baremo de la Variable Efectividad	59
Tabla 16 Descriptivos de la variable efectividad.....	60
Tabla 17 Resultados generales de la variable: Efectividad.	61
Tabla 18 Resultados generales de la dimensión: eficiencia	63
Tabla 19 Resultados generales de la dimensión: eficacia.	64
Tabla 20 Puntuaciones generales de la variable inserción laboral y sus dimensiones.65	
Tabla 21 BAREMOS DE LA VARIABLE inserción Laboral.....	67
Tabla 22 Descriptivos de la variable: inserción Laboral.....	68
Tabla 23 Resultados generales de la variable: inserción laboral.	69
Tabla 24 Resultados generales de la dimensión: convocatoria personal.	70
Tabla 25 Resultados generales de la dimensión: Selección de Personal.....	72
Tabla 26 Resultados generales de la dimensión: Vinculación laboral	73
Tabla 27 Prueba de normalidad.	75
Tabla 28 Coeficientes de las variables: EFECTIVIDAD y INSERCCIÓN LABORAL. ..	77
Tabla 29 Correlaciones de las variables: EFECTIVIDAD Y INSERCCIÓN LABORAL.79	
Tabla 30 Resumen del modelo de las variables: EFECTIVIDAD Y INSERCCIÓN LABORAL.	80
Tabla 31 Coeficientes de la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal.....	81
Tabla 32 Correlaciones de la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal. ...	83

Tabla 33 Resumen del modelo de la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal.	84
Tabla 34 Coeficientes de la variable Efectividad y vinculación laboral.	86
Tabla 35 Correlaciones de la variable Efectividad y vinculación laboral.	87
Tabla 36 Resumen del modelo de la variable Efectividad y vinculación laboral.	88

RESUMEN

El presente artículo de investigación tuvo como principal propósito, determinar la relación entre Efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios.

Este artículo representa un modelo no experimental con diseño correlacional con una muestra poblacional de 32 trabajadores participantes y un muestreo no probabilístico. Para el proceso de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios, uno para medir el nivel de la Variable Efectividad y sus dimensiones y otra para medir los niveles de la Variable Inserción laboral y sus dimensiones. Los datos obtenidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las Variables, para luego aplicar la estadística inferencial y la prueba de “t” de Student como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Finalmente se llega a concluir que existe un grado de relación directa, fuerte y significativa entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios; esto quiere decir, que la efectividad de los trabajadores es el pilar fundamental para realizar la inserción laboral de los usuarios que acuden diariamente al Centro del Empleo.

Palabras claves: Inserción laboral, eficacia, eficiencia, dirección, desempeño.

ABSTRACT

The main purpose of this research article was to determine the relationship between Effectiveness and labor insertion in the Employment Center of the Regional Labor and Employment Promotion Office of Madre de Dios. This article represents a non-experimental model with correlational design with a population sample of 32 participating workers and a non-probabilistic sample.

For the data collection process, two questionnaires were used, one to measure the level of the Effectiveness Variable and its dimensions and another to measure the levels of the Labor Insertion Variable and its dimensions. The data obtained were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the Variables, to then apply the inferential statistics and the Student's "t" test as a statistical test of hypothesis verification.

Finally, it is concluded that there is a degree of direct, strong and significant relationship between the effectiveness and the labor insertion in the Employment Center of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Madre de Dios; this means that the effectiveness of the workers is the fundamental pillar to carry out the labor insertion of the users who go daily to the Employment Center.

Keywords: Labor insertion, effectiveness, efficiency, direction, performance.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios, asume funciones en esta Región el 23 de mayo de 1978 es un Organismo de línea del Gobierno Regional de Madre de Dios, que depende jerárquica, presupuestal y administrativamente de la Gerencia Regional de Desarrollo Social y Técnico Normativamente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en armonía a la Ley 27783-Ley de bases de la Descentralización, Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias.

Mediante Decreto Supremo N° 001-2012-TR, con fecha 20 de diciembre de 2013, se implementa la Ventanilla Única de Promoción del Empleo en la Región de Madre de Dios, y mediante Decreto Supremo N° 002-2015-TR, de fecha 25 de marzo de 2015, cambia de nominación a Centro de Empleo Madre de Dios, que tiene como finalidad la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas.

Los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan y se brindan en el Centro de Empleo Madre de Dios, a nivel nacional, regional y local, son:

- Información del Mercado de Trabajo: OSEL.
- Acercamiento Empresarial.
- Orientación Vocacional e Información Ocupacional.
- Capacitación Laboral.
- Capacitación para el Emprendimiento: JOVENES PRODUCTIVOS.
- Orientación para el Emprendimiento.

- Bolsa de Trabajo: Vinculación Laboral.
- Asesoría para la Búsqueda de Empleo: ABE.
- Certificado Único Laboral.
- Empleo Temporal: TRABAJA PERU.

Las competencias del Centro de Empleo Madre de Dios se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades de Promoción del Empleo en todo el territorio del Gobierno Regional de Madre de Dios, teniendo como objetivo principal la de inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas, aplicando el respectivo procedimiento administrativo y directivas propias de los servicios gratuitos que brinda.

Una de las razones que genera el desempleo en nuestro departamento es respecto al aumento de ciudadanos venezolanos que ingresan a nuestro país, según la Superintendencia Nacional de migraciones son 3 mil diarios, siendo hasta abril de 2018, un total de 330 mil ciudadanos venezolanos en busca de oportunidades laborales en diferentes partes del Perú. Como datos podemos señalar que de los migrantes en cuestión, el 50% tiene título profesional, maestrías o doctorados en diferentes disciplinas. La otra mitad de venezolanos en el Perú está compuesta por estudiantes universitarios aún no graduados, egresados de carreras técnicas, emprendedores y menores de edad, según la Superintendencia de Migraciones.

Más de la mitad son de edades entre los 18 y 29 años, mientras que el 17% oscila los 30 y 34 años, el 12% entre 35 y 39 años y el 15,8% entre los 40 y 59 años. De aquellos que se establecieron en Lima, el 85% se encuentra trabajando sin haber firmado algún contrato laboral y el 46% lo hace con un salario mensual que oscila entre los 984 y 1.968 soles (entre 295 dólares y 590 dólares), y por otro lado el 34% recibe entre 656 y 984 soles (entre 197 y 295 dólares) y el 11% gana menos de 656 soles al mes.

A ello se suma la política de estado que dispone mediante los Decretos Supremos N° 002-2017-IN, N° 023-2017-IN y N° 001-2018-IN, que estableció lineamiento para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP para las personas de nacionalidad venezolana que se encuentren en el país; además mediante Resolución Ministerial N° 176-2018-TR, dicta normas para la contratación laboral de personas de nacionalidad venezolana que cuentan con el Permiso Temporal de Permanencia - PTP o con el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario.

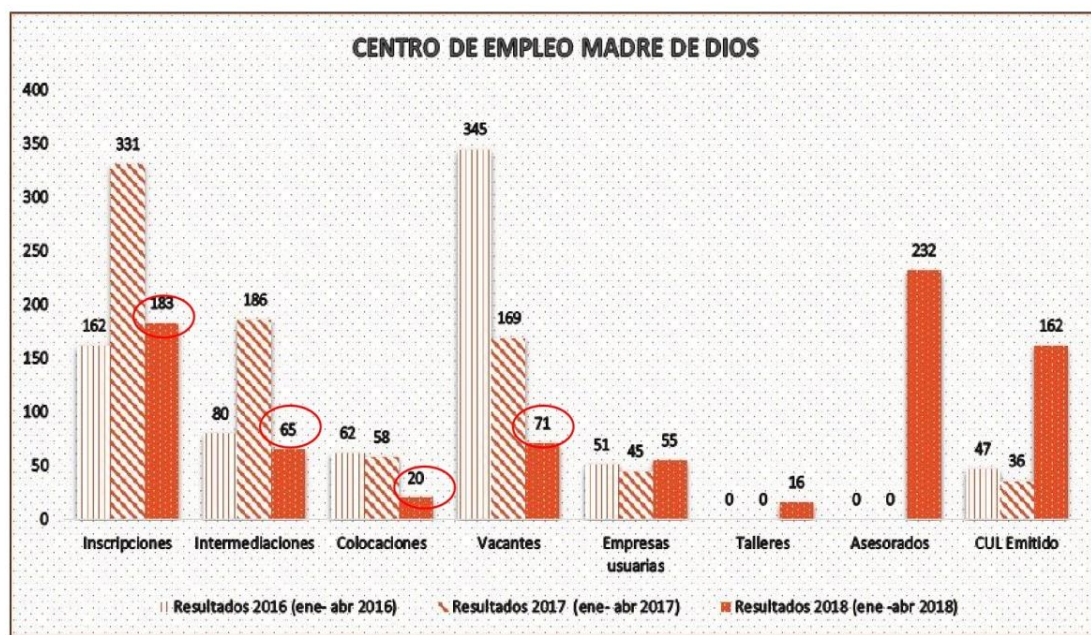
En esta problemática se encuentra involucrada el departamento de Madre de Dios, puesto que esta situación está afectando la economía a nivel nacional y viene generando un fuerte impacto negativo en el mercado laboral en el departamento de Madre de Dios, estas políticas de gobierno afectan considerablemente la inserción laboral formal a cargo del Centro de Empleo Madre de Dios.


Cuadro y gráficos comparativos de los resultados del CE Madre de Dios en los primeros 4 meses de los años 2016, 2017 y 2018

Centro de Empleo Madre de Dios

Indicadores	Resultados 2016 (ene - abr 2016)	Resultados 2017 (ene - abr 2017)	Resultados 2018 (ene -abr 2018)
Inscripciones	162	331	183
Intermediaciones	80	186	65
Colocaciones	62	58	20
Vacantes	345	169	71
Empresas usuarias	51	45	55
Talleres	0	0	16
Asesorados	0	0	232
CUL Emitido	47	36	162

Fuente: Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Sistema de Intermediación Laboral - SILNET
Elaborado: Equipo Monitoreo – DGSNE



 **VALOR CRÍTICO:** muestra los resultados de los indicadores que presentan valores inferiores al alcanzado en años anteriores, y sobre los cuales se sugiere tomar medidas para mejorar su desempeño.

Del cuadro observado se puede evidenciar el desempeño del Centro de Empleo Madre de Dios del periodo Enero – Abril 2018 se muestra los principales indicadores de los servicio de intermediación laboral, así como de los periodos de los años 2016 y 2017.

Al respecto se tiene valores que se encuentran por debajo de los que se obtuvieron en los años precedentes, debiéndose fortalecer las estrategias de los servicios de Bolsa de Trabajo especialmente, para la mejora de indicadores de inserción laboral, ya que hasta la fecha no se está alcanzando las metas propuestas en el Plan de Trabajo para el presente año por parte de los profesionales, consultores de empleo y especialistas en la materia, viéndose así afectado los buscadores de empleo (el administrado) en la atención de sus requerimientos para insertarse de manera formal en el mercado laboral por parte del estado.

De las indagaciones se ha observado que la Efectividad del Centro de Empleo Madre de Dios, se ve afectada por el escaso número de

insertados (colocaciones) de los buscadores de empleo y jóvenes en los últimos tres (03) años, por parte de los profesionales, consultores de empleo y especialistas quienes son los encargados de realizar el vínculo laboral para las empresas que requieren personal calificado.

1.2. Trabajos Previos

En el mundo y en nuestro País y, a lo largo de nuestra larga historia hemos tenido problemas con los Sistemas de Gestión Pública, muchas veces debido a este fenómeno hemos tenido instituciones y empresas improductivas, fallas en el Sistema de Gestión, en el clima institucional, deficiente organización, normatividad administrativa poco coherente y que no se adapta a las necesidades de las empresas públicas, falta de manejo de personal todo centrado en una administración de carácter burocrática; que fue superado ampliamente por la Empresa Privada. Debido quizá a las políticas inadecuadas aplicadas desde el gobierno central en el amplio sector estatal. Los Gobiernos de turno detectando el problema han querido poner freno a esta avalancha de problemas de gestión tratando de privatizar muchas empresas públicas, pero en la praxis administrativa se encontraron frente a la realidad pues hay empresas que nunca se deben de privatizar.

Relevancia social, es de vital trascendencia para la sociedad porque así permitirá esquematizar los nuevos lineamientos de una gestión moderna en base a principios de formación y capacidad para ejercer o desempeñar el cargo, se benefician con los resultados de la investigación indudablemente los usuarios el público beneficiario producto de las acciones de carácter laboral y formación laboral atendidas en esta dependencia. Logrando atender con mayor celeridad los casos en materia de inspecciones, conciliaciones y formación profesional, los mismos que son de mayor demanda en materia de consulta. Logrando a través de la investigación realizada tener una mayor proyección de alcance a los sectores de menores recursos económicos de la región de Madre de Dios y alcance a la zona rural.

Implicancias prácticas, Ayudará a resolver algún problema real, Por supuesto que contribuirá en lograr a resolver problemas de estereotipos burocráticos que hacen más lento el aparato estatal en la Región Madre de Dios. De alguna forma determinaremos el manejo de sistemas de Gestión Pública en marcha dentro del Centro de Empleo Madre de Dios y podremos determinar las falencias que generan los problemas prácticos en los mismos.

Se establecerán conocimientos innovadores dentro del aparato de gestión institucional que permitirá de antemano adquirir nuevas sobre la efectividad y la inserción laboral para su aplicación en las estructuras ya establecidas. Posterior a la obtención de los resultados productos de las encuestas realizadas se podrán generalizar cada uno de ellos en forma más amplia lo que permitirá determinar y realizar un análisis comparativo de la situación actual y deficiencias existentes.

Podría servir en cierta medida, ya que la obtención de una teoría conlleva un mayor estudio de principios básicos que respalde lo ya existente, por lo que puede ser la base de estudio para el desarrollo de una teoría o el principio de partida para el desarrollo de la misma. De alguna manera podrá ser posible conocer el comportamiento de una o más Variables, pero lo que sí es importante conocer es la relación de la variable por ejemplo estudiada: Efectividad e inserción laboral que significa en medida el grado de capacidad y preparación en el área correspondiente del servidor público y las condiciones para ejercer la función establecida. Poblamiento de un fenómeno ya existente dentro de la investigación el mismo que se lograra determinar, pero no la explotación de un fenómeno externo. Realizar un análisis retrospectivo respecto a la innovación de las teorías existentes y no estudiadas dentro de la organización, de esta manera fomentar de aquí en adelante la innovación de técnicas dentro de lo creado para obtención de mejoras en los resultados a obtenerse.

Delgado, Esprella (2017) Analiza modelos que naturalizan la subordinación de las mujeres, de las niñas y de los niños e invisibiliza la vulneración de sus derechos fundamentales, los cuales se perciben como una limitación en las oportunidades que ambos géneros tienen en la sociedad, tal es el caso de las estudiantes que señalan en un 60% que los géneros masculinos tienen mayores oportunidades que el femenino. Asimismo, como otro de los factores para que se lleve a cabo este acto delictivo se encuentran los aspectos socioeconómicos de los grupos vulnerables como son las estudiantes mujeres, del Distrito 7 de la Ciudad de El Alto, un 45% las estudiantes viven en viviendas en anticrético, el 55% menciona que son entre 9 a más integrantes en su familia, la instrucción de los padres es de primaria en un 45% y no tienen ningún nivel de instrucción en un 35%. Asimismo, las familias están constituidas por un solo progenitor en este caso madres de familia constituyéndose en monoparentales, datos que se reflejan en un 70%. Todo lo anteriormente descrito, representa a una sociedad aún machista, por los prejuicios de género insertos en cada persona sea esta hombre o mujer, lo que conlleva a que se representa a la mujer en un 50% con el trabajo doméstico, por lo que las mujeres estudiantes optan por trabajos relacionadas al de vendedoras en un 35%, limpieza en un 30% y ayudantes de cocina en un 20%. Estos datos reflejan que el género femenino se encuentra en un contexto en donde se articulan muchos factores como la crisis económica, la marginalización social, además de la violencia que se vive por ser mujer tanto al interior como exterior de la familia, más aún por ser joven y de bajos recursos, definitivamente representa un aspecto fundamental para que las mujeres a la hora de enfrentar la violencia machista se encuentren limitadas en el ejercicio de sus derechos. Por tanto, en consideración a todos los referentes documentales manejados se establece la corroboración de la hipótesis ya que las formas de inserción laboral de estudiantes mujeres adolescentes y jóvenes (entre 14 a 20 años) del Distrito 7 de la Ciudad de El Alto, inciden en la trata de personas, conllevando a que se inserten en trabajos como el de vendedoras, limpieza, niñeras, ayudantes de cocina, los cuales relacionada con el horario de trabajo laboral inciden a que las mujeres sean víctimas de la trata de personas, ya que la mayoría 123 de las estudiantes señala en un 50% que su turno de trabajo es nocturno.

Fernández (2005) Señala que las dificultades de los jóvenes para acceder a un empleo formal mucho depende del tipo de proceso como reclutamiento, selección y contratación que las empresas emplean para ampliar su personal.

De ese modo al no cumplirse con las formas y procesos del autor, no se lleva a concluir su inserción laboral, a pesar de tener las actitudes necesarias para el puesto. La aplicación de cuestionarios a dichos jóvenes dieron los siguientes resultados que en la etapa de entrevista no se le evaluó sus actitudes y habilidades, a razón que tuvieron menos de 20 minutos para ello. Manifestaron que en mayor parte del tiempo se desarrolló tipo charla informativa, En líneas generales quiere decir, que superaron el primer proceso que fue evaluación de currículum vitae documentado para luego pasar a la entrevista. La falta de inserción laboral tiene múltiples orígenes, en síntesis como ejemplo, en la etapa escolar secundaria no son capacitados de manera adecuada para educación para el trabajo, además de acuerdo a las políticas nacionales no se consideran en el currículum educativo, es decir no se ajusta a la realidad de la necesidad del mercado laboral. Además a ello se suma la falta de motivación y asesoría en la etapa de adolescencia para trabajar, entre otros factores influyentes.

Posterior a la concepción del problema del presente caso, se puede llegar a encontrar medios de solución, que es uno de los propósitos del presente estudio para la generación de inserción de jóvenes n al mercado laboral.

El problema de inserción laboral de jóvenes, como se mencionó y que es práctica común en diferentes partes del mundo, así como en país de primer nivel; sin embargo este es el primer paso para que se puedan desarrollar mayores estudios relaciones a la inserción laboral, tanto en los jóvenes como en las mismas empresas que a veces no tienen criterios ni directivas para llevar a cabo un proceso de convocatoria de personal. Cabe señalar en este punto, que las empresas especialmente de los propietarios o parte de los directivos quienes representan al dueño de la empresa, no tienen la capacidad académica necesaria, independiente que tengan las habilidades empresariales y buen gesto de emprendimiento para llevar prósperamente una determinada empresa.

Ibarra (2008) determina mediante la recolección de datos la situación laboral del personal que trabaja, la misma que construyen tres (03) dimensiones referentes a inserción laboral, siendo los siguientes:

- ✓ Los resultados de inserción laboral de las trabajadoras una vez terminada su participación en el ciclo 2006 del Programa Servicios Comunitarios.
- ✓ La inserción laboral desde la perspectiva de los recursos y activos de las trabajadoras.
- ✓ La inserción laboral desde la perspectiva del mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad.

Estos forman el pilar fundamental para la realización de la investigación, teniendo como perspectiva el aspecto social del mercado laboral, desde ese punto se da la debida importancia otros aspectos sumamente importantes, como lo sociocultural, aspecto social e institucional, desde ese punto de análisis se puede entender que las etapas para insertarse laboralmente de las comunitarias, personal que se encuentra en estado de vulnerabilidad para acceder a un puesto laboral, por de ellas se reconoce el talento y la capacidad para desarrollar las labores propias que tienen, sino que se debe reforzar mecanismos institucionales como certificar su experiencia y conocimientos adquiridos empíricamente durante su vida de servicios sociales.

Además se debe impulsar como punto de partida en los proyectos el tema de inclusión social, es decir para que favorezca el nivel de inserción laboral con personal de la misma comunidad social.

De igual modo se puede concluir que es necesario un programa de servicios comunitarios por parte de las instituciones del estado, para el fomento de empleo digno y productivo además de una adecuada capacitación para un mejor desarrollo en áreas nuevas como por ejemplo se debe generar mayor fuentes de trabajo y por ende mayor demanda de puestos laborales, ello se concretizaría mediante impulsos de políticas públicas mediante la articulación de programas así se generaría mano de obra no calificada que beneficie a los mismos comuneros. De

acuerdo al estudio realizado también se debe priorizar la generación de autoempleo considerando que las comunidades tienen un magro presupuesto para mejorar los servicios prestados.

Por otro lado se llega a la conclusión que debe mejorar los servicios que se prestan, así como cautelar los recursos financieros y repotenciar los recursos humanos para cumplir las metas que

Finalmente se debe impulsar el aumento de presupuesto así como proyectos sociales que busquen mejorar la inserción laboral por medio de estrategias y fortalecimiento de mercado laboral en servicios sociales comunitarios.

Sánchez (2015) Concluye luego de analizar la situación sociolaboral de los profesionales en Educación, refiriéndose a los titulados de la Universidad Técnica Particular de Loja (en adelante UTPL) del país norteño de Ecuador, la pretensión del estudio es tener datos reales del número de titulados que a la fecha de su estudio están laborando y ejerciendo su carrera, pero además se requiere tener resultados determinando la calidad de inserción.

En resumen no solo se debe lograr conocer el número de profesionales que están laborando, así mismo conocer la calidad del trabajo que ejercen, por el tipo de formación que se inculcaron en la etapa formativa. Por otro lado un profesional en educación tiene las cualidades y la independencia cognoscitiva para asumir su rol de la manera más adecuada y de acuerdo a su propio criterio de innovación para desarrollar sus clases de la mejor manera, por ello resulta importante conocer el índice de inserción laboral y la calidad de formación que imparten en aula.

De esta manera podemos concluir que un profesional de educación manifiesta una mejora continua no solo en el aspecto académico sino en el plano social, porque maneja el tema de ética y valores morales inmersos en su profesión dentro del círculo educativo, siempre buscando el reconocimiento de la sociedad y población estudiantil, finalmente podemos manifestar que los profesionales y/ educadores cumplen una tarea muy importante dentro de la sociedad en su conjunto.

Beier (2014) Afirma que los egresados universitarios tienen mayor probabilidad de encontrar empleo de acuerdo a la carrera de estudiaron; sin embargo aplicando la encuesta a quienes concluyeron la carrera de Comercio Internacional de la UNLu (CRC) arrojaron resultados adversos, puesto que ellos se sienten sub-ocupados.

Según lo desarrollado por este autor manifiesta que los jóvenes estudiantes la mayoría lograron conseguir empleo en su etapa formativa, posterior a ello no encuentran las herramientas necesarias para mantenerlo, además según los resultados encontramos que gran número de estudiantes egresados, no pudieron encontrar empleo una vez egresado de la universidad Centro Regional Campana esto debido que no tuvieron la suficiente práctica pre profesional ni profesional necesaria.

Por otro lado los encuestados siguieron estudios de posgrado en la misma universidad para mejorar su nivel laboral y profesional.

En realidad la mayoría de los estudiantes egresados alcanzaron su éxito profesional y laboral, con remuneraciones superiores a la mínima vital, sin embargo no es sostenible ese éxito durante el tiempo.

“Ahora que tengo la oportunidad de disfrutar mi trabajo en CI, creo que fue un error no haber comenzado mientras estudiaba la carrera porque algunos de mis colegas lo hicieron y al egresar, no sólo ya tenían trabajo, sino que, además, fueron promovidos por la empresa a pocos meses de obtener su título”. Sostuvo un encuestado

De igual manera se concluye que dentro del ámbito de la carrera de Comercio Internacional (CI) es que requieren técnicos y no profesionales necesariamente, es por ello la razón de la autora de esta investigación Gladys Beier.

Para finalizar este estudio de investigación concluye que existe gran malestar y poca motivación de los estudiantes saliendo de la carrera de CI de la UNLu (CRU), por lo que se necesita crear alternativas y estrategias para que obtengan puestos laborales según perfil profesional.

Meneses (2011) Concluye “que en este primer apartado que, De parte de la universidad, en cuanto a todo el asesoramiento, recursos materiales y humanos han contribuido a la inserción laboral de todas las exalumnas. En relación a la experiencia laboral concluimos que todas las alumnas tuvieron un empleo antes de

empezar a estudiar, durante la carrera y después de la misma. Tan solo una exalumna tuvo un empleo en psicología durante la carrera y todas consiguieron un empleo en psicología después de su graduación. Así mismo se notó que la mayoría trabajaron en el área educativa antes de graduarse y luego de graduarse. Por lo tanto, llegamos a la conclusión que la experiencia en empleos antes de graduarse facilitó la inserción laboral actual. También analizamos que el título obtenido facilitó a la inserción laboral de la mayoría de exalumnas. Actualmente todas las exalumnas están trabajando en el área de psicología. La mayoría están insertas en el medio educativo desempeñando el rol de orientadoras, psicólogas educativas, profesoras de psicología. Dos se encuentran vinculadas a ONGS. La mayoría trabaja para instituciones privadas. Dos exalumnas trabajan de manera independiente en su propio consultorio.

Si bien es cierto, todas trabajan en su área profesional, pero no con la remuneración salarial que justifique el largo proceso que conlleva adquirir un título profesional; Esto ha sido de mucha preocupación e igualmente el contrato laboral eventual para la mayoría. Por lo tanto, concluimos que actualmente nuestras exalumnas se encuentran en una inestabilidad laboral, sujeta a despidos, rotaciones, pocos trabajos bien remunerados y competitividad en el entorno social, dónde existen profesionales de la psicología más jóvenes mejor capacitados que lleva a nuestras exalumnas a una desventaja y futura pérdida de sus empleos, ante una posible ley gubernamental que está exigiendo la contratación de profesionales para el área de la salud, debidamente capacitados”.

Rojas (2012) Concluye, “durante el proceso de la investigación, mediante la aplicación de instrumentos e interpretación de los resultados obtenidos a la problemática, hubo dificultades para poder concretar una conclusión ya que se careció de datos e información importante para el estudio.

A pesar de las limitantes se da a conocer las conclusiones a la que se llegó en este trabajo investigativo, en el que se considera como un aporte de gran ayuda para la mejora en los lineamientos educativos como también a la oportunidad

laboral tanto los estudiantes recientemente graduados como a los egresados de la institución.

La idea que se plantea en este trabajo está basada primordialmente en el reconocimiento a la cantidad de ofertas laborales que existen en el país (Bolivia) para llegar a una comparación con respecto a la información que se maneja en la municipalidad (La Paz).

El análisis del mercado laboral se fragmentó en 3 partes de manera principal, análisis de la demanda y oferta laboral y por último el resultado de ambas en la que genera la condición laboral en la que se rigen tanto los titulados como egresados de la Carrera de Turismo en la UMSA.

Se apreció que existe una importante preferencia de los estudiantes por especializarse en el sector público (25 %) y en las consultorías turísticas (22 %), posiblemente motivados porque estos dos sectores son los mejores pagados del mercado laboral turístico, además de contar con los contratos formales a diferencia de otros sectores.

A demás, en la actualidad se aprecian porcentajes menores a los expectantes insertos en el mercado laboral turístico, esto debido a que no existen la cantidad de empleos para cubrir la totalidad de los ofertantes de fuerza laboral que desearían trabajar en ese nicho”.

Bensusán (2007) Indica que “el propósito de este trabajo es analizar la efectividad de la legislación laboral en países de América Latina que presentan altos indicadores de desigualdad social. La legislación laboral ha regulado tradicionalmente en esta región las relaciones entre empleadores y trabajadores dependientes. Sin embargo, esta noción ha sido puesta en jaque por la creciente informalización del trabajo asalariado y la expansión de las relaciones de subcontratación entre empresas, el uso de agencias proveedoras de mano de obra y otras formas “atípicas” de contratación, que hacen difícil determinar quién trabaja para quién (Bronstein, 1998; Bensusán, 2006 b). Este estudio examina en qué

medida las normas laborales constituyen un instrumento útil para proteger a los trabajadores asalariados en relación de dependencia y a quienes trabajan bajo otras modalidades, muchas de las cuales pueden ser situadas en una posición intermedia entre la subordinación y la independencia. Si bien algunos de los factores que inciden sobre el grado de efectividad de la legislación y la exponen a diferentes retos se relacionan con el contexto más amplio en que las normas operan (formas de inserción en la economía mundial, apertura comercial y presiones competitivas) otros, de distinta naturaleza, son propios de las dinámicas nacionales. Por ejemplo, es decisiva la correlación de fuerzas entre los actores laborales y la fortaleza del estado de derecho: los empleadores se resisten a la regulación, como actores influyentes y sensibles a los costos; los trabajadores tienen problemas para defender sus derechos por sus menores niveles educativos y falta de organización; y los fiscalizadores del cumplimiento de las leyes carecen de las facultades necesarias, sus recursos son insuficientes y tienden a disminuir, reciben bajas remuneraciones y sin garantías de estabilidad. Este estudio considera principalmente factores relacionados, en primer lugar, con problemas de diseño institucional atribuibles al desajuste entre las regulaciones en materia de derechos individuales y colectivos y las características de los mercados de trabajo, incluyendo aquellos originados en las reformas asociadas a las políticas neoliberales, que en América Latina enfatizaron la flexibilidad y tuvieron deficiencias en la protección a los trabajadores en escenarios de acentuada inestabilidad laboral. En segundo término, se analizan las insuficiencias en los diseños, enfoques y estrategias, y la falta de facultades y recursos de los aparatos de fiscalización y aplicación de las normas (inspección del trabajo, sistema de justicia laboral y órganos encargados de la seguridad social) o de los sistemas de representación sindical (por la responsabilidad de los sindicatos en impulsar el respeto a las normas laborales), lo que a menudo derivó en escasa credibilidad de estas instancias y baja capacidad de detección y reparación de las violaciones. Asimismo, el documento examina las principales convergencias y divergencias en los caminos que siguen los países de América Latina para fortalecer la efectividad de sus legislaciones laborales, así como los debates nacionales que surgieron al respecto”.

Diez (1977), en su libro Manual de Derecho Administrativo. Buenos Aires: Plus Ultra, luego de haber pasado algunos años, se ha mencionado, y con mucha racionalidad, que la gestión estatal forma parte del poder ejecutivo del estado y que es regulado por los derechos administrativos, ya sea en la estructura que tiene la entidad, así como en la manera en la que esta se organiza para cumplir con sus actividades u operaciones que deba realizar para cumplir con su función. Pero, también es oportuno mencionar que dentro del poder ejecutivo no solo podemos se basa en lo que es las gestiones estatales y que esta se encuentra siempre involucrado en el campo del poder ejecutivo y tampoco que no es posible que esta no se pueda ubicar en el este poder del estado, es decir, las gestiones estatales también se pueden encontrar en los otros poderes del estado, ya sean el legislativo o el judicial, el mismo caso para los organismos estatales que son considerador con autonomía, tal como lo acredita al existir una secretaría de servicios administrativos y financieros en el congreso, de las secretarias generales de servicios administrativos en los senados, lo consejos de la dictadura federal en el campo del poder judicial, y de las direcciones generales de la gestión de la entidad estatal con autonomía denominada Banco de México. En conclusión, no todo el poder ejecutivo forma parte de lo que la gestión estatal, ni tampoco toda la gestión estatal forma parte del ámbito del poder ejecutivo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Con respecto a la fundamentación científica teórica, encontramos la necesidad de conocer los sistemas de gestión existente para la efectividad; permitiendo además identificar las debilidades y la posibilidad de plantear una propuesta para mejorar la Gestión en dicha institución. Con la investigación se podrán identificar los aspectos que influyen en la efectividad en la inserción laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios, 2018.

Henry Fayol ,1916 fue el que ha expuesto sus teorías en su famoso libro Administración Indústriele et Générale publicado en París. La sustentación de Fayol parte de unos enfoques sintéticos, globales y universales de las empresas, inicia

con las concepciones anatómicas y estructurales de las organizaciones, los enfoques generales de las teorías se dirigen a:

- Las divisiones de los Trabajos
- Las aplicaciones de unos procesos administrativos
- Las formulaciones del criterio técnico que tienen que estar orientadas a las funciones administrativas.

La teoría clásica de la administración hace su distinción por los énfasis en las estructuras y en la función que tienen que poseer las organizaciones para lograr la eficiencia.

Enfoque funcionalista: Este enfoque se refiere a aquellos modelos de Gestiones centrados en los desempeños de la función o tarea independiente, inconexa que tienen su constitución en el propósito y no en mecanismos por Regular del cual se añaden valores a los demás procesos de la organización.

Enfoque sistémico: al hablar de sistemas, hacemos unas referencias a los conjuntos de factores particulares e interactuante, a esos grupos de unidades cuyas combinaciones y uniones conforma un todo organizado y cuyos resultados, en ocasiones denominados output, son mayores que aquellos que podrían conseguir esas unidades si funcionarían de manera independiente. La organización es ejemplo claro del sistema, al constar de diversas “partes” que tienen que funcionar de manera adecuada para la consecución del objetivo establecido.

Según Karen mokate (1999) la Eficacia La palabra “eficacia” viene del Latín *efficere* que, a su vez, es derivado de *facere*, que significa “hacer o lograr”. El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”. María Moliner interpreta esa definición y sugiere que “eficacia” “se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas”. Algo es eficaz si logra o hace lo que debía hacer. Los diccionarios del idioma inglés indican definiciones semejantes. Por ejemplo, el Webster’s International define eficacia (“*efficacy*”) como “el poder de producir los resultados esperados” Aplicando estas

definiciones a las políticas y programas sociales, la eficacia de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser. Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un “objetivo”. Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera generar un determinado efecto o producto. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada.

De los cuatro criterios propuestos, parece existir mayor consenso o mayor uniformidad con respecto al significado de “eficacia”. A lo largo de dieciocho meses en 1997 y 1998, pedimos a diversos grupos de profesionales comprometidos en el diseño y gerencia de políticas y programas sociales definir eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad.³ Recopilamos 262 respuestas. De estas, 221 (el 84 %) han indicado que la eficacia corresponde al cumplimiento de metas y objetivos o a la satisfacción de la necesidad que motivó el diseño y desarrollo de la iniciativa, sin importar los costos y el uso de recursos. Se presentan múltiples versiones de la definición, pues muchos explicitan que la eficacia implica cumplir objetivos, teniendo en cuenta calidad y/o tiempo y otros dejan estas dimensiones implícitas. Un 8% de los que responden asocia (equivocadamente) la eficacia con algún juicio sobre costos o el uso de recursos. Un 8% adicional define la eficacia de otra manera, que frecuentemente incorpora la idea que la eficacia se asocia con la generación de resultados concretos o con el aporte a mejoras en el bienestar social.

Scriven (1991) sugiere que la efectividad constituye la relación entre los resultados (previstos y no previstos) y los objetivos. Así, estos autores proponen la efectividad como una medida que reconocería resultados diferentes a los que fueron esperados en la delimitación de los objetivos de la iniciativa.

Diferenciación entre efectividad, eficiencia y eficacia

Se han utilizado una serie de definiciones, más es importante aclararlas, por ello es necesario precisar la definición, así como las diferencias existentes entre Efectividad, Eficiencia y Eficacia de acuerdo a la Real Academia Española de la lengua, (2014).

La efectividad es la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”, la eficiencia se refiere a la “Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado”, mientras que la eficacia la considera como la “Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”, sin la RAE realmente no distingue la diferencia entre efectividad y eficacia, ya que señala que proviene del latín *efficere* “efectuar, lograr”, que, a su vez, proviene de *facere*, también del latín, “hacer”.

En el entorno organizacional, se determina que la eficacia es el logro de metas, por su parte la eficiencia es el uso de recursos para lograr objetivos institucionales planteados, según lo establecido por Koontz y Wehrich (2004, p.14) define la eficacia como “el cumplimiento de los objetivos” además señala que la palabra eficiencia significa “el logro de las metas con la menor cantidad de recursos”. Para Katz y Kahn (1989, P.180) “la eficiencia es un criterio para medir la vida interna y está dedicada a los aspectos económicos y técnicos. Se refiere a la habilidad técnica de una organización para minimizar los costos de transformar los insumos en productos”. En resumen Eficiencia se manifiesta cuando se realiza trabajos con menor costo posibles de materiales, a eso llamaríamos una institución y/o empresa eficiente. En el marco de conceptos de eficacia y eficiencia organizacional, Montañó (2001), considera la eficacia los logros obtenidos que es medible y cuantificable dentro de una organización teniendo en cuenta la relación entre recursos y resultados a nivel de avance y metas programadas.

En términos generales y con base a las definiciones presentadas, se puede considerar que la eficacia y la eficiencia son dos conceptos íntimamente relacionados con el quehacer interno de las organizaciones, que parten de conceptos relacionados inicialmente con la ingeniería, ya que incluso el concepto

de eficiencia se usa como sinónimo de productividad. La eficiencia organizacional, técnica o económica, calculada como una relación de productos a insumos, sirve para la evaluación y comparación de las organizaciones, partiendo de cifras calculadas y presentadas por los funcionarios de la organización en evaluación.

En cambio, la efectividad organizacional tiene un sentido social, ya que son los seres humanos, ya sea en forma individual o en grupos, que de alguna manera están relacionados e interesados con la organización quienes la van a juzgar como efectiva o no, y esto lo harán con base a sus demandas y expectativas y que también la organización se ha adaptado para satisfacerlas.

Daft (2010) *“señala que Eficiencia se refiere a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización. Se basa en la cantidad de materias primas, dinero y empleados necesarios para lograr cierto nivel de producción. Eficacia es un término más amplio, que significa el grado en el que una organización alcanza sus metas”*. Coincide con Drucker (2010) *“al afirmar que, para lograr ser efectivas, las organizaciones necesitan metas claras y enfocadas, así como estrategias apropiadas”*.

Por otro lado, Daft refiere tres enfoques tradicionales de la efectividad, que incluyen a diferentes partes de la organización y miden indicadores en función de los insumos, la producción o actividades internas:

a) Indicadores de metas.

Rentabilidad. Ganancia después de gastos.

Participación en el mercado.

Crecimiento.

Responsabilidad social

Calidad del producto o servicio.

b) Indicadores basados en recursos.

Posición de negociación. Habilidad para obtener recursos valiosos del entorno.

Habilidades de los tomadores de decisiones para percibir e interpretar el entorno.

Habilidad de utilización de recursos tangibles e intangibles (conocimientos, cultura corporativa).

Habilidad de la organización para responder a los cambios del entorno.

c) Indicadores de proceso interno.

Cultura corporativa sólida y adaptable.

Eficiencia operativa.

Comunicación horizontal y vertical sin distorsiones.

Crecimiento y desarrollo de los empleados.

Problema general

PROBLEMA GENERAL:

PG: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018?

Problemas específicos:

PE1: ¿Cuál es la relación significativa que existe entre la efectividad y la convocatoria de personal en el centro de en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018?

PE2: ¿Cuál es la relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018?

PE3: ¿Cuál es el índice de Inserción Laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018?

1.4. Justificación del estudio

El Trabajo se justifica porque se establecerá el mecanismo en el cual se debería formular la relación existente entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo, 2018, así como del análisis y diagnóstico interno de los funcionarios, el usuario la ciudadanía y las organizaciones e instituciones públicos y privados. La nueva Gestión Pública se alinea a los objetivos institucionales en base a las normas y estrategias, a la prestación de servicios de calidad, a una mayor participación ciudadana, a una gestión moderna con transparencia y eficiencia; mediante el diagnóstico, ratificando las fortalezas y aplicando estrategias para superar las debilidades, así mismo, aprovechando las oportunidades y soslayando las amenazas. Para la consecución de mejores resultados en la Inserción Laboral a través de la efectividad de los gerentes, jefes, subgerentes, personal administrativo y operativo del Centro de Empleo, a los usuarios en cuanto a la calidad de los servicios, a partir de este diagnóstico se define la efectividad en una visión directa con la Inserción Laboral del Centro de Empleo Madre de Dios, los objetivos estratégicos, los objetivos operativos, las estrategias, los indicadores y la asignación del presupuesto.

El análisis de nuestro contexto normativo, de la cultura de transparencia en nuestro país, de la participación del ciudadano en las decisiones públicas y de una realidad ausente en la regulación realizada. Serviría el presente estudio para dimensionar la importancia de la Efectividad dentro de la Inserción Laboral.

Asimismo, metodológicamente, y dada la ausencia de estudios del tema de la presente investigación, el Trabajo se justifica en tanto serviría de referencia para investigaciones de mayor alcance que comprendan la inserción laboral a nivel regional.

La presente investigación realiza un estudio de la efectividad y la Inserción Laboral, como un sistema compuesto por sus diferentes procesos, todos estos aspectos son esenciales para llevar a cabo una buena gestión de personal los mismos que se encuentran enmarcados en un marco

normativo diferente como es el Decreto Legislativo 276, sus reglamentos, así como también el D.L.1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios, sus reglamentos y La Nueva Ley de Servicio Civil Ley N° 30057, esta última que viene siendo impulsado e implementada por el Estado en las diferentes instituciones públicas. Esta Ley pretende mejorar la gestión del servicio civil peruano, a través del principio de meritocracia, unificando la gran cantidad de leyes y normas en cuanto se refiere al servicio civil peruano. Al conocer la realidad y la situación de la forma cómo se viene desarrollando la Efectividad y la Inserción Laboral del Centro de empleo Madre de Dios, se podrá plantear estrategias, políticas y programas que permitan mejorar el desempeño laboral del personal, pero sobre todo se podrá mejorar los servicios que brindan como entes del estado, tienen la gran responsabilidad de manejar los recursos del Estado que son escasos y necesitan ser usados eficientemente en las necesidades reales de la población. Los resultados podrán ser utilizados como una fuente de consulta sobre la relación que tiene la Efectividad e Inserción Laboral, de tal forma se pueda comprender su importancia y sus diferentes implicancias. Así como servir de base para desarrollar y proponer modelos y programas de Generación de Empleo. El desempeño de las personas dentro de las instituciones depende en gran medida de la puesta marcha de la efectividad de personas. Si no se cuenta con el recurso, personal adecuado y necesario no se podrá llegar a realizar una buena gestión institucional afectando en gran medida la eficiencia y eficacia de la institución. La presente investigación servirá también como base, antecedente y fuente de consulta para otras investigaciones.

1.5. Objetivos

Objetivo general:

OBJETIVO GENERAL:

OG: Determinar el grado de relación que existe entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

OE1: Determinar relación que significativa entre la efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

OE2: Determinar la relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

OE3: Determinar el índice de Inserción Laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

1.6. Hipótesis

Hi: Existe un grado de relación alto, directo y significativo entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Ho: No Existe un grado de relación alto, directo y significativo entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Hipótesis específica 1

H₁: p ≠ 0:

Existe relación significativa entre la variable efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

H₀: p = 0:

No existe relación significativa entre la variable efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la variable efectividad y la vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

H₁: p ≠ 0:

No Existe relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018

Hipótesis específica 3

Hi: Existe un bajo índice algún nivel de inserción laboral en el centro de en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Ho: No Existe un bajo índice algún nivel de inserción laboral en el centro de en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

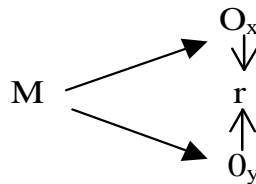
II.- MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de contrastación considerado para verificar la hipótesis se denomina diseño descriptivo correlacional. Estos diseños describen relaciones entre dos o más Variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de Variables individuales sino de sus relaciones. En este diseño lo que se mide es la relación entre Variables en un tiempo determinado. Según (Hernández, 2010), este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o Variables en un contexto en particular.

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más Variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández, 2010).

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O_x = Observación de la Variable Efectividad

O_y = Observación de la Variable Insercion laboral

R = Nivel de correlación entre las dos Variables.

2.2. Variables, Operacionalización

Debido al tipo de estudio de este Trabajo de investigación, solo podemos mencionar dos Variables.

Variable 1: Efectividad

Variable 2: Inserción laboral

Variables	Definición conceptual
Efectividad	Es suma de la eficacia más la eficiencia, con el objetivo de lograr la máxima productividad en las empresas u organizaciones.
Inserción laboral	Es un proceso mediante el cual se coloca a un personal previa evaluación integral respecto a su desempeño y capacidad para ser incluida en el mercado laboral.

- Operacionalización de las Variables

MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL

TÍTULO: “EFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018”		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
EFECTIVIDAD.- Es suma de la eficacia más la eficiencia, con el objetivo de lograr la máxima productividad en las empresas u organizaciones.	Eficiencia Es un criterio para medir la vida interna y está dedicada a los aspectos económicos y técnicos. Se refiere a la habilidad técnica de una organización para minimizar los costos de transformar los insumos en productos”. Katz y Kahn (1989, P.180)	Asistencia del personal Trato al usuario Comunicación eficiente Tramitación de documentos Servicios paralelos Celeridad en el servicio
	Eficacia. Significa el grado en el que una organización alcanza sus metas. Coincide con Drucker al afirmar que, para lograr ser efectivas, las organizaciones necesitan metas claras y enfocadas, así como estrategias apropiadas. Daft (2010)	Importancia del servicio brindado Eficacia de los servicios paralelos Eficacia del servicio público de colocación de empleos Eficacia de las campañas de publicidad

		Producto final a nivel de colocación
INSERCIÓN LABORAL. – Es un proceso mediante el cual se coloca a un personal previa evaluación integral respecto a su desempeño y capacidad para ser incluida en el mercado laboral.	CONVOCATORIA DE PERSONAL. Se refiere al proceso de difusión que se realiza mediante el Centro de Empleo por los diferentes medios escritos, televisivos y radiales del medio.	Campanña Publicidad Reclutamiento
	SELECCIÓN DE PERSONAL Se refiere a la selección de los postulantes que requieren un puesto laboral, de acuerdo al perfil laboral requerido.	Evaluación de Perfil Capacitación Entrevista
	VINCULACION LABORAL Se refiere al vínculo que se realiza mediante el Centro de Empleo entre la empresa y los postulantes interesados en un puesto laboral, con el objetivo de ser colocados para laborar.	Presentación del Postulante a la Empresa

2.3. Población y muestra

- **Población**

La población es el conjunto de unidades o elementos como personas, instituciones educativas, comunidades, entre otras; claramente definidos para lo cual se calculan las estimaciones o se busca información. Bendezú (2005).

Tabla 1 Población de la investigación

GRUPO	SEXO		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
Director y/o Sub Director	2	5	7
Jefe Administrativo	1	1	2
Personal Administrativo	8	11	19
Personal Operativo	1	1	4
Total	12	18	32

Fuente: Oficina de personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios 2018

- **Muestra**

La muestra es un subconjunto representativo de la población. Según Carrasco (2005) cuando la población es pequeña y menor a 500 solo basta elegir a más de la mitad de la población para cualquier margen de error; en este caso la muestra es igual al tamaño de la población por tratarse de una población pequeña; por lo que la muestra es No Probabilística o Intencionada. La representatividad de la muestra se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra. Sánchez y Reyes, (1999, p.101)

Tabla 2 Muestra de la investigación

GRUPO	SEXO		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
Director y/o Sub Director	2	5	7
Jefe Administrativo	1	1	2
Personal Administrativo	8	11	19
Personal Operativo	1	1	4
Total	12	18	32

Fuente: Oficina de personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios 2018

- **Muestreo**

La técnica utilizada es el muestreo no probabilístico, porque se ha tomado a docentes de grupos ya formados, seleccionados de forma intencional.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica de investigación se refiere a la forma que se recoge los datos. (Hernández, 2010), las utilizadas en el presente estudio se visualizan a continuación:

VARIABLE	TÉCNICAS
<u>Variable:</u> Efectividad	Encuesta
<u>Variable :</u> Inserción laboral	Encuesta

2.4.2. Instrumentos para la Recolección de Datos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos en la presente investigación son dos, los cuales se mencionan y describen a continuación:

VARIABLE	INSTRUMENTOS
<u>Variable</u> Efectividad	Escala valorativa para la Efectividad Se utilizará para evaluar el nivel de la efectividad en el centro del empleo
<u>Variable</u> Inserción laboral	Escala valorativa para la Inserción laboral Se utilizará para evaluar el nivel de la efectividad en el centro del empleo

2.5. Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta el tipo y diseño de la investigación y las características de las Variables en estudio, se utilizó el enfoque Cuantitativo. Que según **Grinnell (1997)** citado por **Hernández, R. (2010)**, estos enfoques utilizan las cinco fases fundamentales de una investigación relacionadas entre sí, estas son: Realizar la observación y la evaluación de fenómenos, se establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y la evaluación realizada, prueban y demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento, revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis y proponen nuevas observaciones y evaluaciones para establecer modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones e ideas.

Para presentar los datos se empleará tablas, y gráficos estadísticos. Para analizar los datos se utilizará la media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación. Como coeficiente de correlación se hará uso del coeficiente de correlación de Pearson.

- **Metodología**

Se utilizaron los métodos siguientes:

Descriptivo, fue utilizado para describir las características de la realidad estudiada, así como para identificar el nivel de correlación entre Efectividad e Inserción Laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.

Estadístico, a través del método estadístico se determinó la muestra, se aplicó el muestreo probabilístico, se tabuló los datos obtenidos a través de los cuestionarios para medir la Efectividad e Inserción Laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.

Inductivo, fue empleado para desagregar el todo en sus partes y/o dimensiones, de tal manera que se tenga un conocimiento real de la relación existente entre Efectividad e Inserción Laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018. Luego del análisis realizado se realizó la síntesis, la cual sirvió para plantear las conclusiones del presente estudio.

- **Tipo de estudio**

Es una **investigación no experimental**, debido a que no se puede realizar cambios deliberadamente a las Variables independientes. Es una investigación en la que se observan los fenómenos tal y como se presentan en la realidad con la finalidad de posteriormente ser motivo de análisis; asimismo, se observan situaciones ya existentes no originadas por el investigador.

Tipo explicativo, está orientado a la comprobación de hipótesis causales que se definen en un nivel explicativo que contribuye a la mejora de los objetivos y metas de la entidad.

Según su carácter es una **Investigación correlacional o Ex post facto**: Tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o Variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación como las siguientes ¿existe relación entre la violencia familiar y el rendimiento escolar? Hernández, R., Fernández (2010 p, 105).

Por su naturaleza, es una investigación cuantitativa, puesto que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, como base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Fernández y Batista2006, 5)

Según el alcance temporal, la presente investigación es de corte transversal, porque las Variables serán estudiadas simultáneamente en un momento dado, haciendo un corte en el tiempo. Pineda y Canales, (Alvarado 2007: 135).

Además, está orientada a la aplicación, porque tiene el propósito de dar respuesta a problemas concretos.

2.6. Aspectos éticos

A efectos de garantizar la seguridad del dato recogido a todos los trabajadores de la institución se solicitará la constancia emitida por la entidad que acredite la realización del estudio in situ, en la misma se informa sobre los propósitos de la investigación y obtener su consentimiento voluntario para proporcionar el dato necesario para la investigación. (Ver Anexos)

- **Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

Cuando mencionamos sobre las técnicas de recojo de datos se refieren al conjunto de procedimientos y estrategias de que se vale la ciencia para conseguir su fin.

Este constituye un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. (Hernández y Otros, 2005).

Este procedimiento se da mediante una adecuada construcción de los instrumentos de recolección que la investigación puede manifestar entonces la necesaria correspondencia entre teoría y práctica; es más, podríamos decir que es gracias a ellos que ambos términos pueden efectivamente vincularse.

- **Instrumento para medir la efectividad**

Ficha técnica

- ❖ Nombre del cuestionario: Efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios
- ❖ Instrumento: Cuestionario
- ❖ Duración: 15 minutos
- ❖ Objetivo: tiene como finalidad identificar el nivel de efectividad

- ❖ Sujetos de Aplicación: trabajadores administrativos y funcionarios del Centro de Empleo y de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios 2018.
- ❖ Para la recolección de datos sobre la Variable de estudio 1 efectividad que consta de 20 ítems (09 ítems para la eficiencia, 11 ítems para la eficacia) que describe la funcionalidad respecto a la Efectividad que tiene el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios, 2018.

El cuestionario fue estructurado para las dimensiones, mediante una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta:

Tabla 3 Escala valorativa de la Variable de estudio 1 Efectividad

Respuesta	Rango
Muy deficiente	0
Deficiente	1
Regular	2
Bueno	3
Muy Bueno	4

Fuente: Elaboración propia

Se debe aclarar que las respuestas contestadas en el cuestionario dependerán de la forma en el que el personal administrativo y funcionarios piensan y conocen, la persona seleccionada debe leer por sí misma el cuestionario, no obstante, se pueden aclarar dudas en relación al significado de palabras o aseveraciones evitando sugerir respuestas.

- **Instrumento para medir la Inserción Laboral.**

Ficha técnica

- ❖ Nombre del cuestionario: Nivel de la inserción laboral
- ❖ Técnica: Encuesta
- ❖ Instrumento: Cuestionario
- ❖ Duración: 15 minutos
- ❖ Objetivo: Identificar el nivel de inserción laboral del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios, 2018
- ❖ Sujetos de Aplicación: trabajadores administrativos y funcionarios, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios 2018.
- ❖ Para la recolección de datos sobre la Variable de estudio 2 Inserción laboral, se usó 15 ítems (09 ítems en convocatoria de personal, 02 ítems en selección de personal, y 04 en vinculación laboral) que describe el nivel de Inserción laboral, que tiene la entidad.

Un cuestionario para las dimensiones y una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta:

Tabla 4 Escala valorativa de la Variable de estudio 2: Inserción laboral

Respuesta	Rango
Muy Alto	0
Alto	1
Medio	2
Medio Bajo	3
Bajo	4

Fuente: Elaboración propia

Se debe aclarar que las respuestas contestadas en el cuestionario dependerán de la forma en el que el personal administrativo y funcionarios

piensan y respondan, la persona seleccionada debe leer por sí misma el cuestionario, no obstante, se pueden aclarar dudas en relación al significado de palabras o aseveraciones evitando sugerir respuestas.

- **Baremo o descriptores para el análisis de las Variables**

Tabla 5 Baremo de la Variable Efectividad

Variable: Variable Efectividad		
Categoría	Puntaje	Significado
Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Casi Siempre	37 a 48	Existe un alto nivel de efectividad en el efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
A Veces	25 a 36	Existe nivel medio de efectividad en el efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Casi Nunca	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Nunca	01-12	Existe un nivel bajo de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6 Baremo de la Variable Inserción laboral

Variable: <i>Inserción laboral</i>

Categoría	Puntaje	Significado
Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de Inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Alto	37 a 48	Existe un alto nivel de Inserción laboral en el efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Medio	25 a 36	Existe nivel medio de Inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Medio bajo	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de Inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Bajo	01-12	Existe un nivel bajo de Inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7 Baremo de la Dimensión eficiencia

Organización		
Categoría	Puntaje	Significado
Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de eficiencia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Alto	37 a 48	Existe un alto nivel de eficiencia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio	25 a 36	Existe nivel medio de eficiencia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio bajo	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de eficiencia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Bajo	01-12	Existe un nivel bajo de eficiencia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8 Baremo de la Dimensión eficacia

Dirección		
Categoría	Puntaje	Significado

Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de eficacia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Alto	37 a 48	Existe un alto nivel de eficacia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio	25 a 36	Existe nivel medio de eficacia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio bajo	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de eficacia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Bajo	01-12	Existe un nivel bajo de eficacia en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9 Baremo de la Dimensión convocatoria de personal

Control		
Categoría	Puntaje	Significado
Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Alto	37 a 48	Existe un alto nivel de convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio	25 a 36	Existe nivel medio de convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio bajo	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Bajo	01-12	Existe un nivel bajo de convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10 Baremo de la dimensión Selección de personal

Planificación

Categoría	Puntaje	Significado
Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de Selección de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Alto	37 a 48	Existe un alto nivel de Selección de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio	25 a 36	Existe nivel medio de Selección de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio bajo	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de Selección de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Bajo	01-12	Existe un nivel bajo de Selección de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11 Baremos de la Dimensión vinculación laboral

Capacitación e innovación		
Categoría	Puntaje	Significado
Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Alto	37 a 48	Existe un alto nivel de vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio	25 a 36	Existe nivel medio de vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Medio bajo	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018
Bajo	01-12	Existe un nivel bajo de vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Fuente: Elaboración propia

2.6.1. Fiabilidad de instrumentos.

Para la validez de contenido de los instrumentos de recojo de datos, se seleccionó un equipo de expertos según grado académico de magister y diversas especializaciones, teniendo como experiencia

Cuestionario inserción laboral.	Alfa de Cronbach.	0,866.
---------------------------------	-------------------	--------

Fuente: Estudiantes del segundo grado, secciones A y B de la I. E. Javier Heraud.

El coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor a 0,8 para los dos instrumentos de la investigación. Autores como Hernández, et al. (2014); Nos indican que, a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. Los valores 0,823 y 0,811 se consideran un valor elevado, es decir, los instrumentos tienen una **confiabilidad aceptable**.

Para **Validar** la forma, contenido y estructura de los instrumentos de la investigación, se utilizó la técnica de “Juicio de expertos”. Pues, para determinar **la validez de contenido** de los instrumentos del presente trabajo de investigación, se eligió a tres expertos de acuerdo a sus años de experiencia en el tema y por el tipo de actividad que realizan.

a) Técnica de Opinión de expertos

Se utilizó esta técnica para complementar y asegurar la fiabilidad y la validez de contenido y la validez de constructo de los instrumentos de recojo de datos que fueron previamente adecuados a la población de estudio. Dichos resultados se presentan a continuación.

Tabla 13 Opinión de expertos

N°	Categorías	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Total
01	Redacción	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
02	Claridad	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
03	Objetividad	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
04	Actualidad	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno

05	Suficiencia	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
06	Intencionalidad	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
07	Organización	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
08	Consistencia	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
09	Coherencia	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
10	Metodología	Muy Bueno	Excelente	Muy Bueno	Muy Bueno
	Estadístico de resumen				MUY BUENO

Fuente: Elaboración propia.

Leyenda:

Juez 1: Doctor. Fredy Rolando Dueñas Linares

Juez 2: Doctor. Wilian Quispe Layme

Juez 3: Magíster. Janzen Miguel Chávez Melgarge

Cabe manifestar que estos resultados respaldan y ratifican la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados puesto que las mismas se encuentran sometidas previamente a prueba piloto para la adecuación correspondiente.

III.- RESULTADOS

3.1. ANÁLISIS Y RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos por medio de la realización de los pasos metodológicos (descritos en el capítulo anterior) que se ejecutaron (Encuestas) con el fin de alcanzar los objetivos y testear las hipótesis.

En el presente capítulo, se muestran los resultados del trabajo de investigación, para ello se utilizó como técnica la encuesta y esta fue aplicada a 32 trabajadores de la Dirección de promoción del empleo de Madre de Dios.

Así mismo, se consigna los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento “**cuestionario sobre efectividad**” el cual constó de 20 ítems, para la primera variable: Efectividad y 15 ítems para la variable Inserción laboral, además, se utilizó. Para una mejor comprensión una categorización organizada a partir de las dimensiones y de la variable de estudio, en cuadros estadísticos; cada cuadro presenta una tabla de frecuencias, su gráfico y respectiva interpretación.

Sintetizando los principales hallazgos de la investigación aplicando técnicas didácticas de presentación de la información (tablas y gráficos). Se realizó el estudio con los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios.

3.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LAS VARIABLES.

Tabla 14 Puntuaciones generales de la variable EFECTIVIDAD.

N	Efectividad	Eficiencia	Eficacia
1	48	23	25

2	55	25	30
3	68	31	37
4	46	22	24
5	53	23	30
6	48	26	22
7	60	28	32
8	53	30	23
9	64	25	39
10	80	36	44
11	80	36	44
12	67	30	37
13	57	21	36
14	53	24	29
15	66	32	34
16	61	25	36
17	63	29	34
18	42	19	23
19	60	28	32
20	47	21	26
21	41	20	21
22	59	29	30

23	45	22	23
24	41	19	22
25	41	20	21
26	42	20	22
27	41	17	24
28	66	29	37
29	62	36	26
30	49	25	24
31	44	20	24
32	49	25	24

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo.

Tabla 15 Baremo de la Variable Efectividad

Variable: Variable Efectividad		
Categoría	Puntaje	Significado
Muy alto	49 a 60	Existe Muy alto nivel de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Alto	37 a 48	Existe un alto nivel de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.

Medio	25 a 36	Existe nivel medio de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Medio bajo	13 a 24	Existe un nivel medio bajo de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.
Bajo	01-12	Existe un nivel bajo de efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Descriptivos de la variable efectividad.

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
EFFECTIVIDAD	Media	54,72	1,950	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	50,74	
		Límite superior	58,70	
	Media recortada al 5%	54,08		
	Mediana	53,00		
	Varianza	121,693		
	Desviación estándar	11,031		
	Mínimo	41		
	Máximo	80		
	Rango	39		
Rango intercuartil	18			

Asimetría	,591	,414
Curtosis	-,264	,809

Fuente: trabajadores administrativos del Centro de Empleo

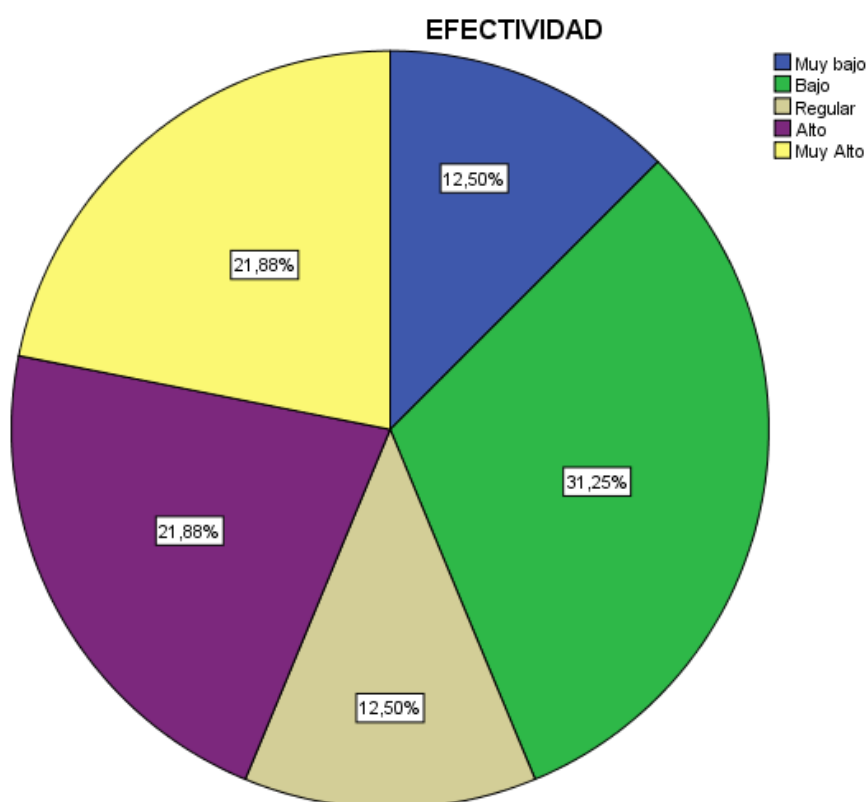
Analizando la Tabla 16, la media para la variable efectividad es 54,72 puntos, la cual corresponde a la categoría muy alta; es decir, que los trabajadores administrativos de la dirección de promoción del empleo tienen la percepción que la efectividad en su institución es muy alta.

Tabla 17 Resultados generales de la variable: Efectividad.

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	4	12,5	12,5	12,5
Bajo	10	31,3	31,3	43,8
Regular	4	12,5	12,5	56,3
Alto	7	21,9	21,9	78,1
Muy Alto	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo

Figura 1 Resultados generales de la variable: efectividad.



Fuente: trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

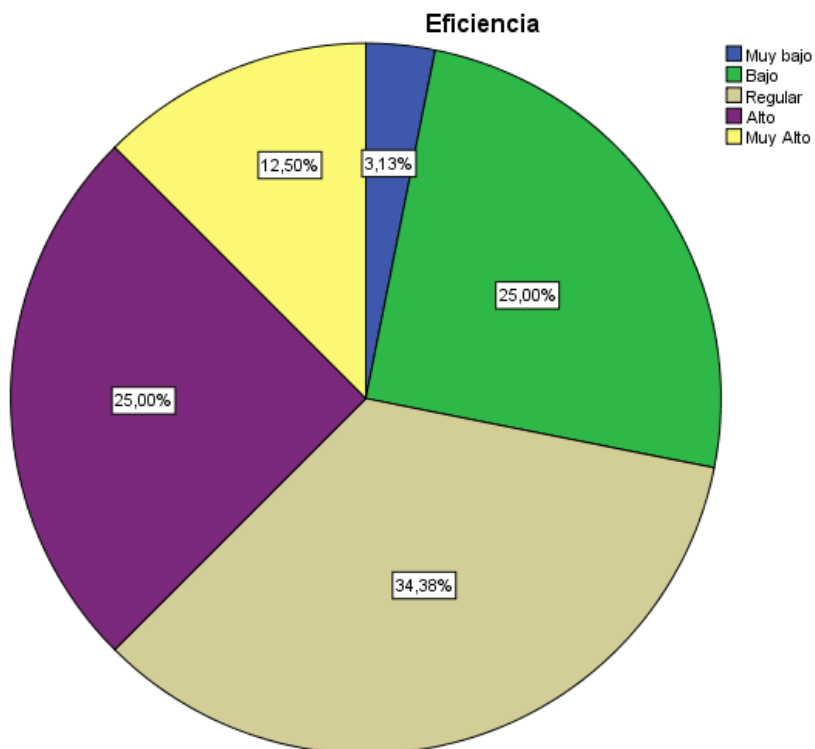
Según la Tabla 17 y Gráfico 1, se puede observar que 21,88% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la efectividad es muy alta, mientras que el 21,88% afirman que es alta, 31,25% que es baja, el 12,50% afirman que el regular y el 12,50% que es muy baja.

Tabla 18 Resultados generales de la dimensión: eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	1	3,1	3,1	3,1
Bajo	8	25,0	25,0	28,1
Regular	11	34,4	34,4	62,5
Alto	8	25,0	25,0	87,5
Muy Alto	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo

Figura 2 Resultados generales de la dimensión: eficiencia.



Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Según la Tabla 18 y Gráfico 2, se puede observar que 12,50% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la efectividad es muy alta, mientras que el 25% afirman que es alta, 34,36% que es baja, el 25% afirman que es baja y el 3,13% que es muy baja.

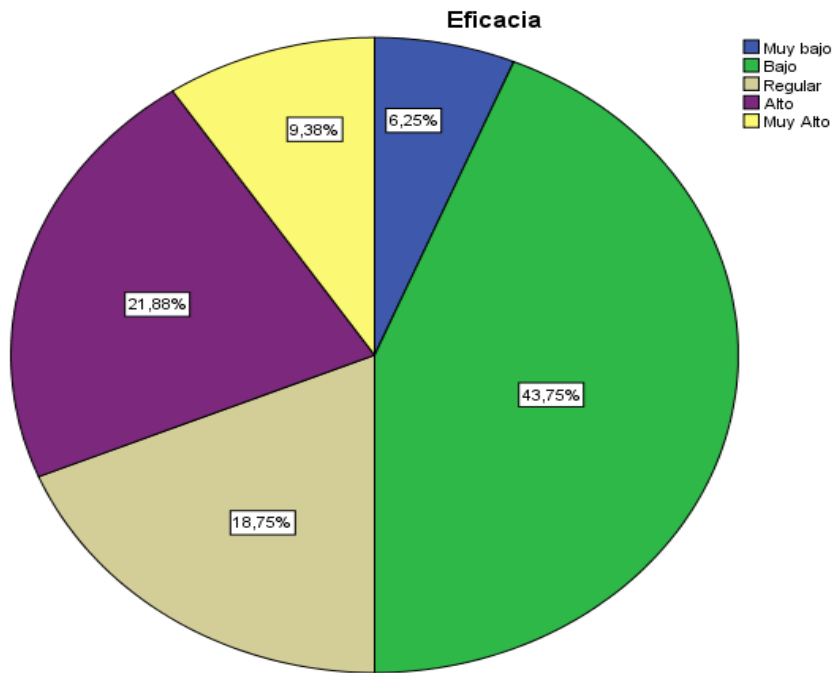
Tabla 19 Resultados generales de la dimensión: eficacia.

Eficacia

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	6,3	6,3	6,3
Bajo	14	43,8	43,8	50,0
Regular	6	18,8	18,8	68,8
Alto	7	21,9	21,9	90,6
Muy Alto	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo

Figura 3 Resultados generales de la dimensión: eficacia.



Fuente: trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Según la Tabla 19 y Gráfico 3, se puede observar que 9,38% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la eficacia es muy alta, mientras que el 21,88 afirman que es alta, 18,75% que es regular; 43,75% afirman que es baja y el 6,25% que es muy baja.

Tabla 20 Puntuaciones generales de la variable inserción laboral y sus dimensiones.

N	inserción laboral	Convocatoria de personal	Selección de personal	vinculación Laboral
1	30	14	5	11
2	29	17	2	10
3	34	21	4	9

4	35	19	5	11
5	44	23	5	16
6	26	13	5	8
7	47	25	7	15
8	48	26	7	15
9	58	34	8	16
10	49	26	7	16
11	46	24	6	16
12	48	26	7	15
13	47	26	7	14
14	43	25	6	12
15	46	23	7	16
16	56	34	7	15
17	48	26	6	16
18	34	17	5	12
19	49	27	7	15
20	31	15	5	11
21	31	21	3	7
22	40	21	6	13
23	46	27	7	12
24	38	22	5	11

25	32	25	1	6
26	39	21	8	10
27	38	22	7	9
28	56	34	8	14
29	60	36	8	16
30	37	21	6	10
31	45	25	7	13
32	37	23	6	8

Fuente: trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Tabla 21 BAREMOS DE LA VARIABLE inserción Laboral

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Muy Bueno	81% - 100%	53 - 60	La influencia de la efectividad es Muy alto
Bueno	61% - 80%	46 - 52	La influencia de la efectividad es alto
Regular	41% - 60%	39 - 45	La influencia de la efectividad es medio
Medio Bajo	21% - 40%	32 - 38	La influencia de la efectividad es bajo
Bajo	00% - 20%	26 - 31	La influencia de la efectividad es muy bajo

Tabla 22 Descriptivos de la variable: inserción Laboral

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
Inserción Laboral	Media	58,2857	,90244	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	56,4517	
		Límite superior	60,1197	
	Media recortada al 5%	58,7619		
	Mediana	60,0000		
	Varianza	28,504		
	Desviación estándar	5,33893		
	Mínimo	44,00		
	Máximo	64,00		
	Rango	20,00		
	Rango intercuartil	4,00		
	Asimetría	-1,500	,398	
	Curtosis	1,703	,778	

Fuente: Trabajadores administrativos del centro de promoción del empleo

Analizando la Tabla 22, la media para la variable **inserción Laboral** es 58,2 puntos, la cual corresponde a la categoría muy alta; es decir, que los trabajadores

administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios tienen la percepción que la inserción laboral en su institución es muy alta en el medio local.

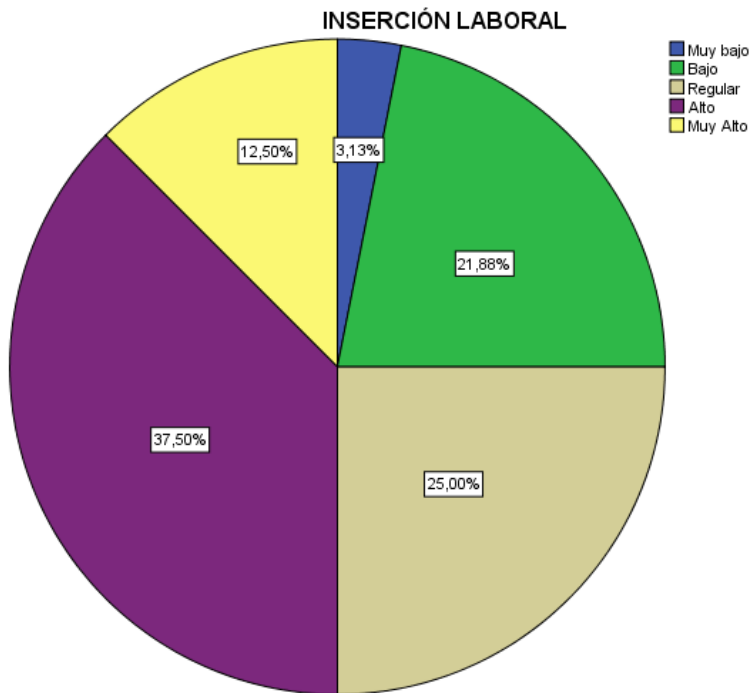
Tabla 23 Resultados generales de la variable: inserción laboral.

INSERCIÓN LABORAL

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	3,1	3,1	3,1
Bajo	7	21,9	21,9	25,0
Regular	8	25,0	25,0	50,0
Alto	12	37,5	37,5	87,5
Muy Alto	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Figura 4 Resultados generales de la variable: inserción laboral.



Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Según la Tabla 23 y Gráfico 5, se puede observar que 12,50% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la inserción laboral es muy alta, mientras que el 37,50% afirman que es alta, 25,0% que es regular, 21,9% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

Tabla 24 Resultados generales de la dimensión: convocatoria personal.

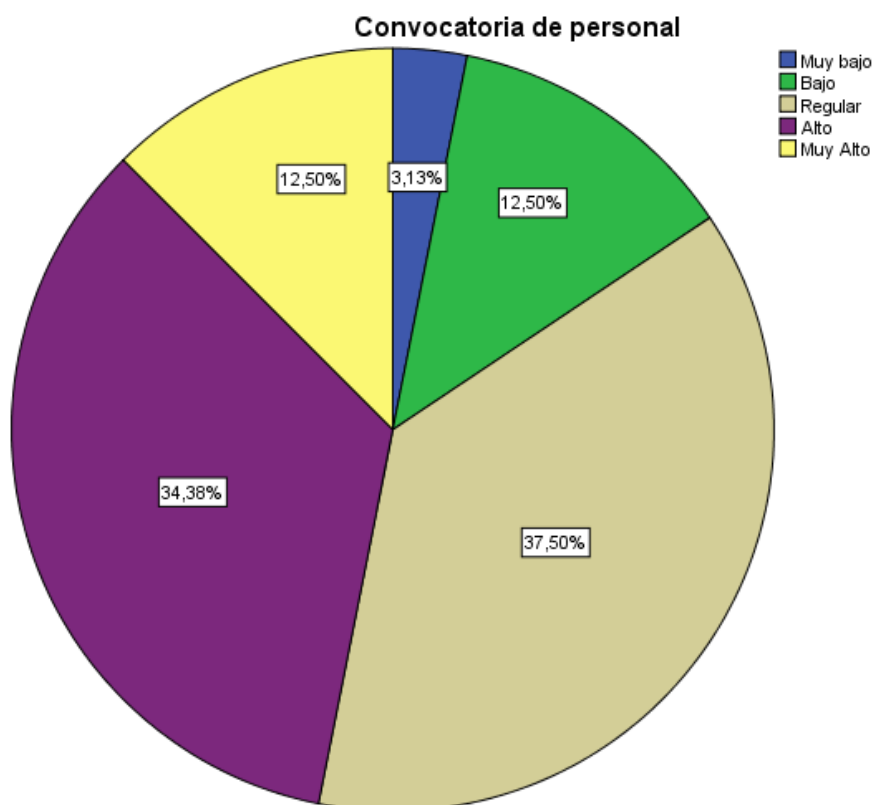
Convocatoria de personal

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	3,1	3,1	3,1
Bajo	4	12,5	12,5	15,6
Regular	12	37,5	37,5	53,1

Alto	11	34,4	34,4	87,5
Muy Alto	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Figura 5 Resultados generales de la dimensión: convocatoria personal.



Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Según la Tabla 24 y Gráfico 6, se puede observar que 12,5% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la convocatoria personal es muy alta, mientras que el 34,4% afirman que es alta, 37,5% que es regular, 12,5% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

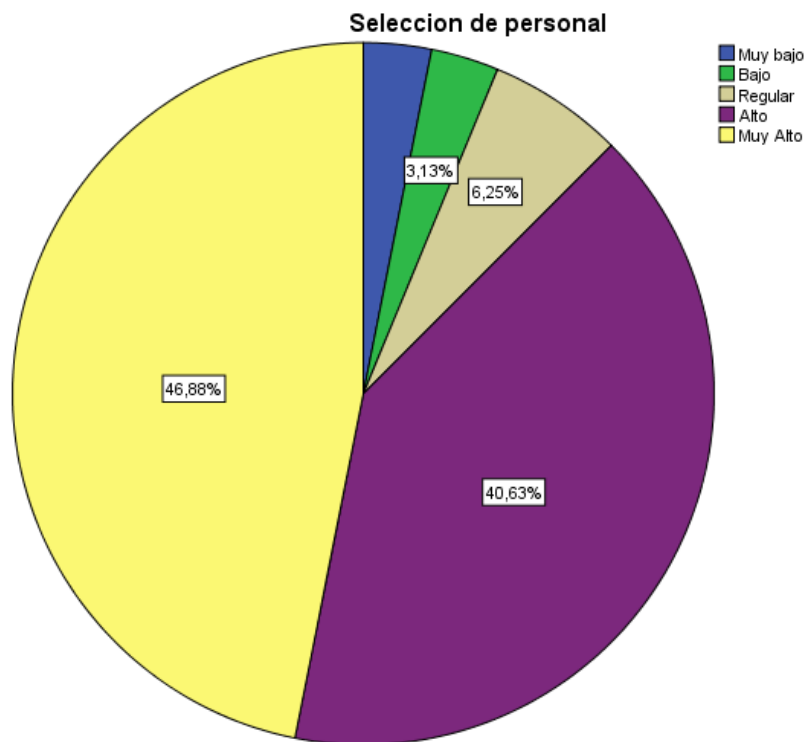
Tabla 25 Resultados generales de la dimensión: Selección de Personal.

Selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	1	3,1	3,1	3,1
Bajo	1	3,1	3,1	6,3
Regular	2	6,3	6,3	12,5
Alto	13	40,6	40,6	53,1
Muy Alto	15	46,9	46,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo

Figura 6 Resultados generales de la dimensión: Selección de Personal.



Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo

Según la Tabla 25 y Gráfico 7, se puede observar que 46,9% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la selección de personal laboral es muy alta, mientras que el 40,6% afirman que es alta, 6,3% que es regular, 3,1% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

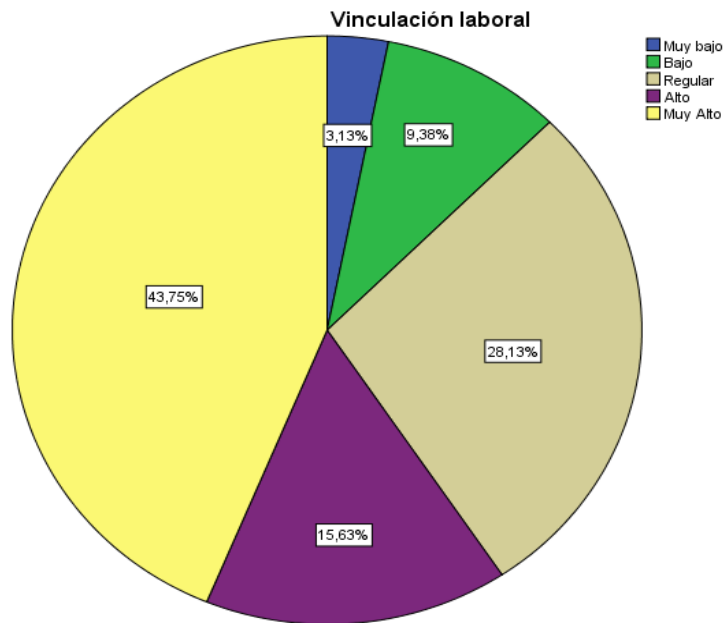
Tabla 26 Resultados generales de la dimensión: Vinculación laboral

Vinculación laboral

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	3,1	3,1	3,1
Bajo	3	9,4	9,4	12,5
Regular	9	28,1	28,1	40,6
Alto	5	15,6	15,6	56,3
Muy Alto	14	43,8	43,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo

Figura 7 Resultados generales de la dimensión: Vinculación laboral.



Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Según la Tabla 26 y Gráfico 8, se puede observar que 43,8% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la vinculación laboral es muy alta, mientras que el 15,6% afirman que es alta, 28,1% que es regular, 9,4% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

PRUEBAS DE NORMALIDAD.

Antes de realizar la prueba de hipótesis, es necesario saber que los datos recogidos, se comportan normalmente; es decir, se ajustan a la distribución, para lo cual se tendrá en cuenta lo siguiente: La muestra es grande (≥ 32 individuos), en la investigación intervienen 32 trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, para lo cual se utilizará el estadístico de prueba de KOLMOGOROV – SMIRNOV, con los siguientes criterios:

Sig. asintótica (bilateral) $\geq \alpha$, Los datos provienen de una distribución normal.

Sig. asintótica (bilateral) $< \alpha$, Los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 27 Prueba de normalidad.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

N		EFFECTIVIDAD	INSERCIÓN LABORAL
		32	32
Parámetros normales ^{a,b}	Media	54,72	42,09
	Desviación estándar	11,031	8,931
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,135	,107
	Positivo	,135	,095
	Negativo	-,107	-,107
Estadístico de prueba		,135	,107
Sig. asintótica (bilateral)		,143 ^c	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Observando la Tabla 27, el p-valor asociado al estadístico de prueba, de Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (bilateral)) $\alpha = 0,200$; es mayor a 0.05 para ambas variables. Por lo tanto, se concluye que los datos recogidos respecto a la efectividad e inserción laboral de los trabajadores administrativos se comportan normalmente, por lo tanto, se continua con el procedimiento de prueba de hipótesis utilizando el estadístico paramétrico de R de Pearson.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

H₀: p = 0:

No existe un grado de relación alto, directo y significativo entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018

H₁: p ≠ 0:

Existe un grado de relación alto, directo y significativo entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6741|\}$$

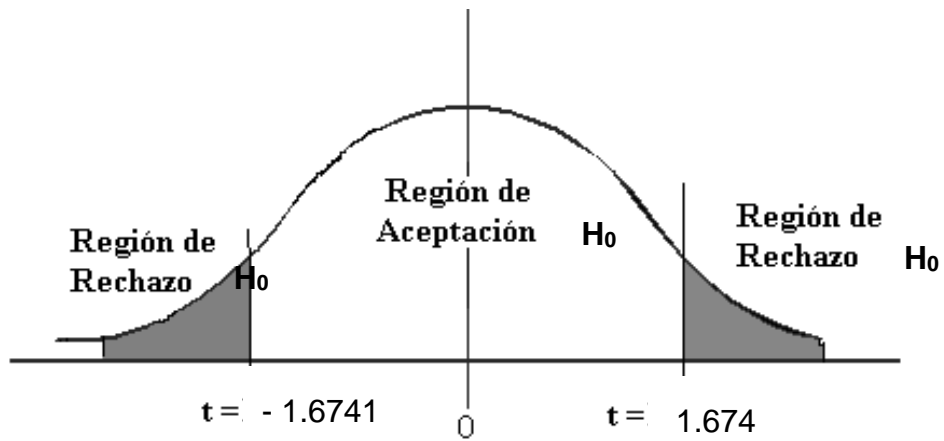


Tabla 28 Coeficientes de las variables: EFECTIVIDAD e INSERCCIÓN LABORAL.

Coeficientes^a

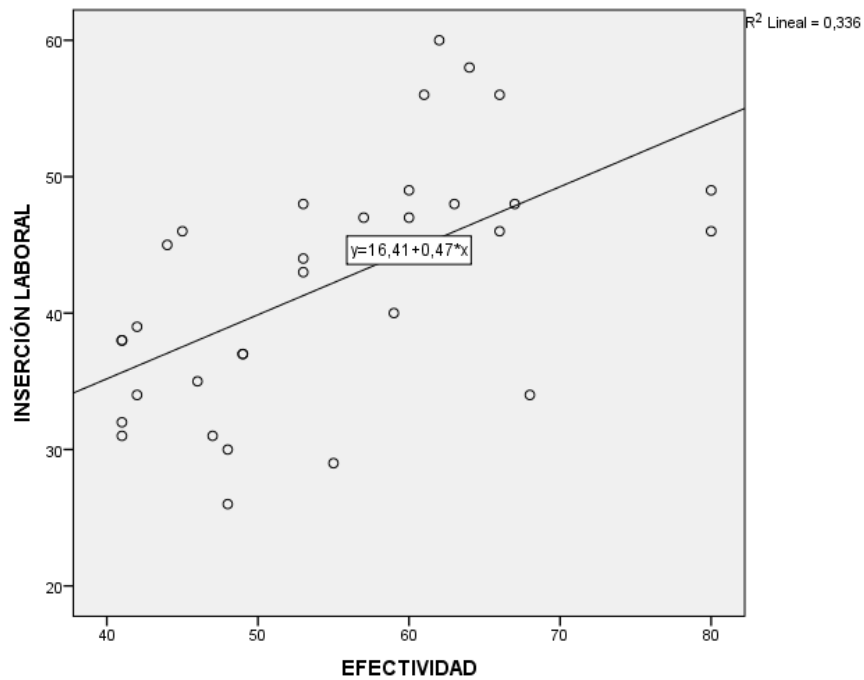
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	16,408	6,718		2,442	,021
EFECTIVIDAD	,469	,120	,580	3,898	,001

a. Variable Independiente: Efectividad

b. Variable dependiente: Inserción laboral

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Figura 8 Recta de regresión lineal entre las variables: EFECTIVIDAD Y INSERCIÓN LABORAL.



Fuente: Encuesta a trabajadores administrativos del Centro de Empleo.

Observando la Tabla 28, el estadístico t de Student calculado (3,898), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($3,898 > 1.6741$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 9 el modelo de regresión lineal entre las variables Efectividad e Inserción Laboral del Centro de Empleo es pertinente.

Tabla 29 Correlaciones de las variables: EFECTIVIDAD E INSERCCIÓN LABORAL.

Correlaciones

		EFECTIVIDAD	Inserción laboral
EFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
EFECTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Observando la Tabla 29, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables efectividad e Inserción laboral de los estudiantes es de 0,605; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 30 Resumen del modelo de las variables: EFECTIVIDAD E INSERCIÓN LABORAL.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,580 ^a	,336	,314	7,397	,336	15,192	1	30	,001

a. Predictores: (Constante), EFECTIVIDAD

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,580 como se muestra en la Tabla 30; lo cual significa que el 59,2% de los cambios observados en la efectividad del centro del empleo es explicado por la variación de la variable Inserción laboral.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: p = 0:

No existe relación significativa entre la variable efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

H₁: p ≠ 0:

Existe relación significativa entre la variable efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo Madre de Dios, 2018

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6741|\}$$

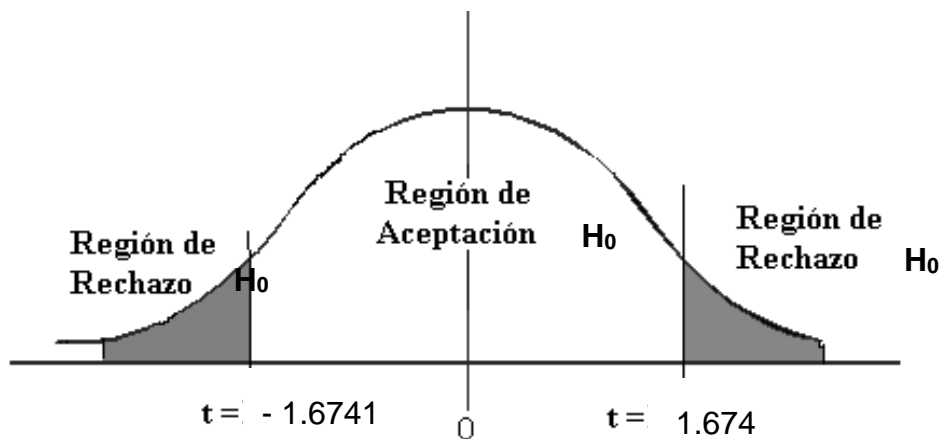


Tabla 31 Coeficientes de la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal.

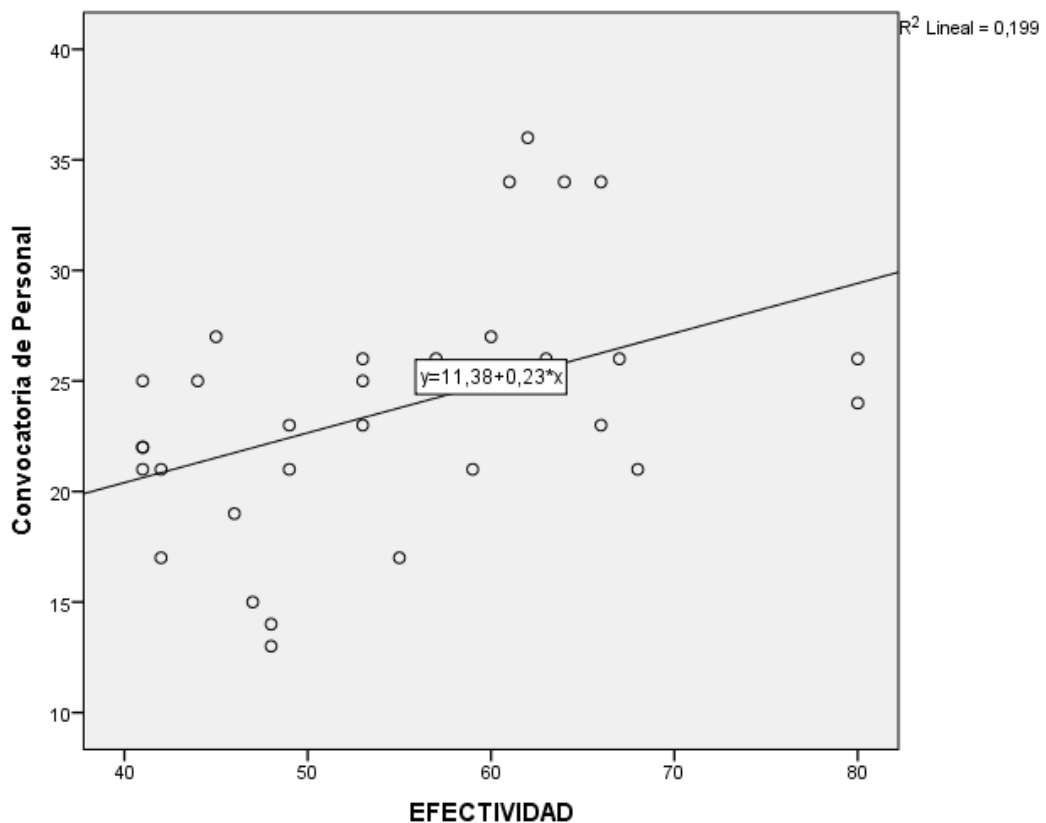
Coeficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	11,383	4,610		2,469	,019
EFFECTIVIDAD	,225	,083	,446	2,728	,011

a. Variable dependiente: Convocatoria de Personal

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Figura 9 Recta de regresión lineal entre la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal.



Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Observando la Tabla 31, el estadístico t de Student calculado (2,728), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($2,728 > 1.6741$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, el modelo de regresión lineal entre la variable Efectividad e inserción laboral es pertinente.

Tabla 32 Correlaciones de la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal.

Correlaciones

		EFECTIVIDAD	Convocatoria de Personal
EFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,446*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	32	32
Convocatoria de Personal	Correlación de Pearson	,446*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Observando la Tabla 32, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la **variable efectividad y Convocatoria de Personal** es de 0,446; lo cual significa una correlación directa, moderada y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 33 Resumen del modelo de la variable EFECTIVIDAD y Convocatoria de Personal.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,446 ^a	,199	,172	5,075	,199	7,444	1	30	,011

a. Predictores: (Constante), EFECTIVIDAD

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,199 como se muestra en la Tabla 33; lo cual significa que el 19,9% de los cambios observados en la dimensión variable efectividad es explicado por la variación de la dimensión convocatoria de personal.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: p = 0:

No existe relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018

H₁: p ≠ 0:

Existe relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018

Nivel de significación:

Porcentaje de error permitido para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es.

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6741|\}$$

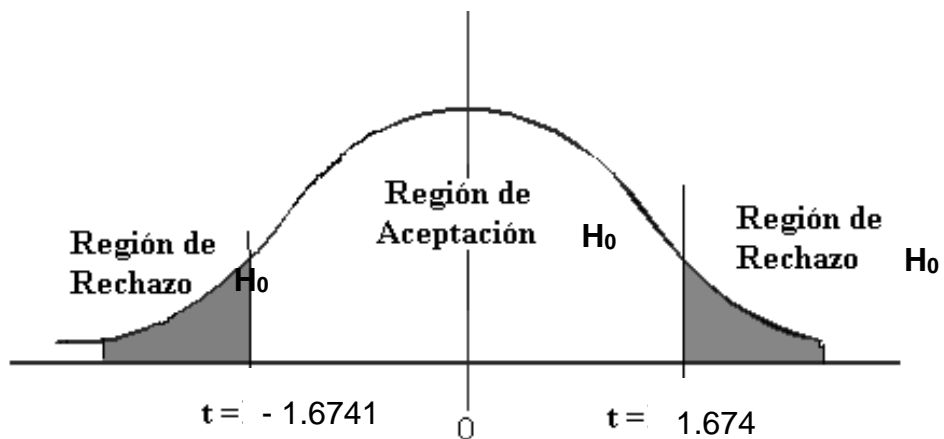


Tabla 34 Coeficientes de la variable Efectividad y vinculación laboral.

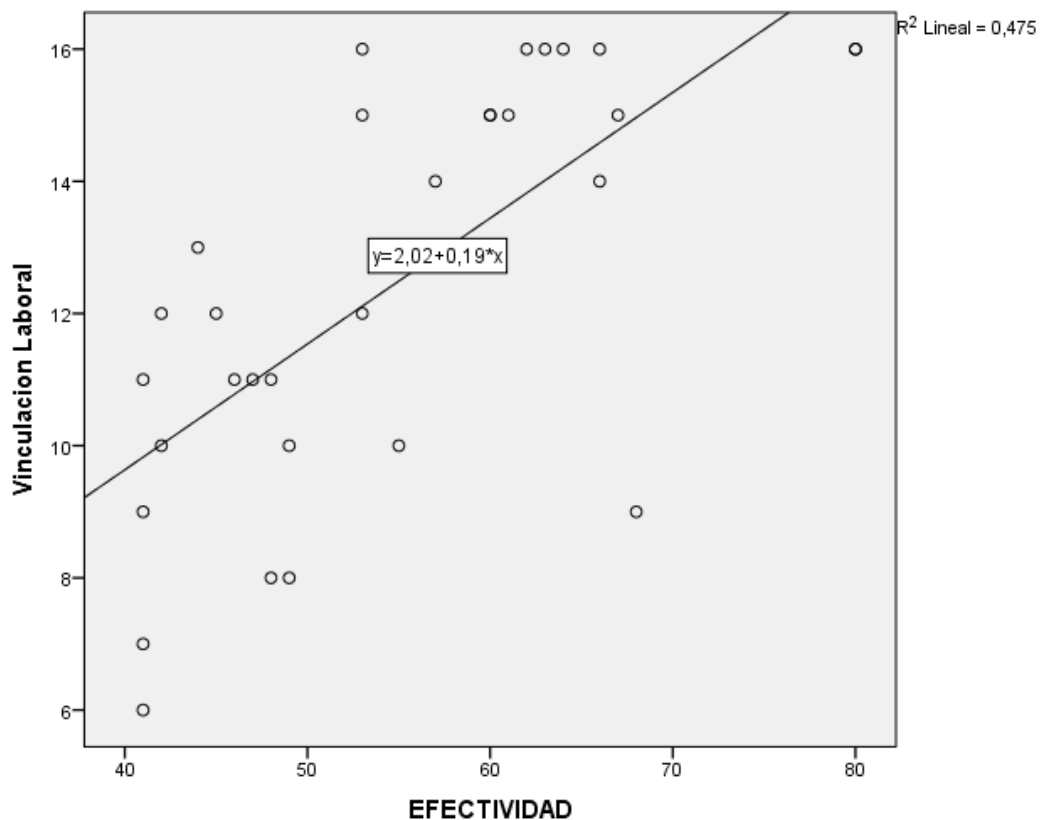
Coeficientes

Modelo		Coeficientes estandarizados		Coeficientes no estandarizados	
		B	Error estándar	Beta	t
1	(Constante)	2,024	2,039		,992
	EFFECTIVIDAD	,190	,037	,689	5,206
	D				

a. Variable dependiente: Vinculación Laboral

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Figura 10 Recta de regresión lineal entre la variable Efectividad y vinculación laboral.



Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Observando la Tabla 34, el estadístico t de Student calculado (5,206), está fuera de la franja de aceptación de H_0 ($5,206 > 1.6741$) entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además, según el Gráfico 11 el modelo de regresión lineal entre la variable efectividad y vinculación laboral de los trabajadores administrativos es pertinente.

Tabla 35 Correlaciones de la variable Efectividad y vinculación laboral.

Correlaciones

		Efectividad (agrupado)	d5 (agrupado)
Efectividad	Correlación de Pearson	1	,766**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Vinculación Laboral	Correlación de Pearson	,766**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

Observando la Tabla 35, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la Efectividad y la vinculación laboral es de 0,766; lo cual significa una correlación directa, fuerte a y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 36 Resumen del modelo de la variable Efectividad y vinculación laboral.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticas de cambios				
					Cambio de cuadrado de R	Cambio en F	df1	df2	Sig. Cambio en F
1	,689 ^a	,475	,457	2,245	,475	27,101	1	30	,000

a. Predictores: (Constante), EFECTIVIDAD

Fuente: Trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios

El coeficiente de variabilidad R cuadrado es de 0,457 como se muestra en la Tabla 36; lo cual significa que el 45% de los cambios observados en la dimensión efectividad es explicado por la variación de la variable vinculación laboral.

IV.- DISCUSIÓN

En este apartado se analizará y se discutirá las Variables Efectividad e Inserción laboral de los trabajadores del Centro de Empleo Madre de Dios.

Existen muchos problemas en los Sistemas de Gestión Pública, muchas veces debido a este fenómeno aparecen instituciones improductivas, definitivamente esto constituye una falla en la gestión en el ambiente institucional, deficiente organización, normatividad administrativa, inadecuada efectividad, poca eficiencia y eficacia que no se adapta a las necesidades de las empresas públicas, falta de manejo de personal todo centrado en una administración de carácter burocrática; Debido quizá a las políticas inadecuadas aplicadas desde el gobierno central en el amplio sector estatal. Detectado estos inconvenientes el gobierno local y nacional ha querido ponerle freno; más en la praxis administrativa se encontraron frente a la realidad con mayores problemas, en la presente investigación se plantea precisamente parte de esta problemática, esa relación que existe entre la efectividad y la inserción laboral.

Fernández (2005) Concluye que los jóvenes tienen dificultades en insertarse en el mercado laboral, debido a posibles fallas de las empresas en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de nuevos empleados. Se planteó además que, al no realizar estos pasos de acuerdo a la teoría, habría menos posibilidades de detectar las aptitudes y capacidades de los postulantes, con lo cual, a los recientemente egresados de la escuela secundaria se les hace más difícil acceder a un trabajo, aun teniendo las aptitudes necesarias.

Analizando la Tabla 16, la media para la variable efectividad es 54,72 puntos, la cual corresponde a la categoría muy alta; es decir, que los trabajadores administrativos de la dirección de promoción del empleo tienen la percepción que la efectividad en su institución es muy alta. Esto significa que la mayoría de los trabajadores administrativos de esta institución consideran que su

institución es efectiva en torno a la promoción y colocación de empleos en el medio local.

Por otro lado también, indican que las dimensiones de eficacia y eficiencia son muy altas, es lógico pues estas son componentes de la efectividad en la institución.

Analizando la Tabla 22, la media para la variable **inserción Laboral** es 58,2 puntos, la cual corresponde a la categoría muy alta; es decir, que los trabajadores administrativos de la dirección de promoción del empleo tienen la percepción que la inserción laboral en su institución es muy alta en el medio local.

Por otra parte, en realidades paralelas los resultados no son idénticos, pero pueden ser utilizados como medida comparativa.

Ibarra (2008) Sostiene que a partir de los resultados de su investigación se puede sostener que los procesos de inserción laboral de las Trabajadoras Comunitarias (que tal como ya se ha señalado presentan un perfil altamente vulnerable al desempleo) dependen no sólo de sus esfuerzos individuales, sino que también de la generación de un marco institucional que permita por una parte validar su experiencia y conocimientos en los oficios específicos que desempeñan, y por otra, potenciar el desarrollo de un mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. A modo de conclusión se puede sostener que la apuesta del Programa Servicios Comunitarios por potenciar la generación de empleos en nuevas áreas se encuentra aún en una fase incipiente de desarrollo, de allí la importancia de identificar los elementos positivos y negativos de esta experiencia, para desde allí poder diseñar las estrategias de trabajo a futuro.

Según la Tabla 24 y Gráfico 6, se puede observar que 12,5% de los trabajadores administrativos del Centro de promoción del empleo, manifiestan que la convocatoria personal es muy alta, mientras que el 34,4% afirman que es alta, 37,5% que es regular, 12,5% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

La convocatoria al personal se halla mayormente en la media alta o muy alta, esto quiere decir los trabajadores están completamente satisfechos por lo que se efectúa en su institución, aquí se puede citar a Sánchez (2015) que concluye en el presente al analizar las características laborales y las tareas que ejecuta el titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en Ecuador como medio para determinar la calidad de la inserción laboral, porque consideramos que contabilizar el número de titulados que en la actualidad trabajan en la docencia no permite medir la competencia adquirida por estos profesionales en el ejercicio de la profesión y, por lo tanto, determinar la calidad de la inserción. Es decir, es muy importante conocer cuántos titulados están trabajando en el ámbito laboral en el que se formaron, pero más relevante es conocer la calidad del trabajo que realizan, gracias a la formación recibida.

Según la Tabla 25 y Gráfico 7, se puede observar que 46,9% de los trabajadores administrativos del Centro de promoción del empleo, manifiestan que la selección de personal laboral es muy alta, mientras que el 40,6% afirman que es alta, 6,3% que es regular, 3,1% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

Observando la Tabla 29, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables efectividad e Inserción laboral de los trabajadores administrativos es de 0,605; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.

Citando a Beier (2014) Concluye que existe la creencia que la universidad asegura mejores condiciones laborales a los egresados, esta apreciación no es totalmente realista. La capacitación no garantiza inserción laboral, en el presente trabajo se ha confirmado que los egresados universitarios no acceden fácilmente a la inserción laboral aun cuando la carrera haya sido creada en base a la una aparente demanda del contexto político-económico. En base a los datos recabados, se concluye que se demuestra la hipótesis,

los estudiantes de la carrera de Comercio Internacional de la UNLu (CRC) se sienten sub-ocupados. Si bien durante la etapa de estudiantes muchos han logrado insertarse en el mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia. La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional.

Observando la Tabla 32, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la **variable efectividad y Convocatoria de Personal** es de 0,446; lo cual significa una correlación directa, moderada y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Esto quiere decir que la efectividad debe ser considerada como un eje fundamental en la inserción, convocatoria de personal y vinculación laboral en la dirección de empleo de Puerto Maldonado.

Observando la Tabla 35, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la Efectividad y la vinculación laboral es de 0,766; lo cual significa una correlación directa, fuerte a y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

V.- CONCLUSIONES

Existe un grado de relación directa, fuerte y significativa entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios; esto quiere decir, que la efectividad de los trabajadores es el pilar fundamental para realizar la inserción laboral de los usuarios que acuden diariamente al Centro de Empleo.

Existe un grado de relación directa, moderada y significativa entre la efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo de Madre de Dios; lo que significa que es necesario intensificar labores efectivas de los trabajadores que incidan en la convocatoria de personal al Centro del empleo.

Existe relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios; Lo que quiere decir, que la efectividad es prioritaria en el proceso de vinculación laboral de los usuarios que lo solicitan en el Centro de Empleo Madre de Dios.

Existe un alto índice o nivel de inserción laboral en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018; lo que significa que los trabajadores están respondiendo de manera efectiva en la inserción laboral de los clientes que acuden a dicha institución.

VI.- RECOMENDACIONES

Considerar los resultados de la presente investigación y buscar estrategias para optimizar la efectividad en la gestión de la inserción laboral y tratar de seguir mejorando en la colocación según a las especialidades y condiciones del personal, y así optimizar el rendimiento y poder llegar a las metas institucionales.

La aplicación de la efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, debe gestionarse de manera real y objetiva en base a un sistema, que posea un conjunto de principios, concepciones, tecnologías que sustentan, orientan con principios de legalidad, servicio al ciudadano, inclusión y equidad, y demás valores en aras de una excelente convocatoria de los trabajadores.

A los servidores, consultores, y directivos manifestar que la eficiencia y la eficacia deben ser los pilares fundamentales con los que se mueve el motor del Centro de Empleo Madre de Dios, y que estos dos aspectos estén integrados a la efectividad, para una adecuada vinculación laboral de los nuevos colocados.

A los servidores, consultores, y directivos es necesario incidir más en los comités de mejora continua del Centro de Empleo Madre de Dios, pues son el eje prioritario para fortalecer y mejorar la inserción laboral y lograr la excelencia institucional.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bensusán Graciela (2007) “La efectividad de la legislación laboral en América Latina” Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Instituto Internacional de Estudios Laborales) 2007. Ginebra 22 (Suiza). ISBN Print: 978-92-9014-840-1 Primera edición 2007

Beier Gladys (2014) El problema de la inserción laboral de los egresados universitarios de Comercio Internacional de Universidad Nacional de Luján Centro Regional Campana (UNLU-CRC). Área de influencia del Centro Regional Campana. Facultad Regional Delta febrero 2014 - Argentina

Daft, Richard L. (2010) *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning Editores, S. A. de C. V. México.

Delgado Patzi. Eva Sonia (2007) Formas de inserción laboral de mujeres estudiantes y su incidencia en la trata de personas (estudio a estudiantes del distrito 7 de la ciudad de el alto) universidad Mayor de San Andrés Facultad de Ciencias Sociales, “Carrera de Trabajo social. La Paz– Bolivia 2017.

Diccionario de la Real academia española vigésimo sexta edición, edición del tricentenario, 2014.

Drucker, Peter. *Managing the non-profit organization: Practices and principles*. HarperCollins e-books. New York, 2010.

Fernández, Mariano C.(2005) Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 y 19 años con estudios secundarios completos. Director de Tesis: Cdr. Eduardo Dellamea Facultad de Administración, Economía y Negocios. Universidad Nacional de Formosa – Argentina (2005)

Ibarra González Sebastián (2008) Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad Estudio de caso de las trabajadoras del programa servicios comunitarios. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias

Sociales, Departamento de Sociología. Para optar al título profesional de sociólogo. Santiago de Chile.

Meneses Alexandra Yakeline (2011) Tesis: "Inserción Laboral y Necesidades de Formación de los Ex Alumnos de la Escuela de Psicología de la Utpl" Universidad Técnica Particular De Loja La Universidad Católica De Loja Modalidad Abierta Y A Distancia Escuela De Psicología Santo Domingo – Ecuador, 2011.

Montaño, H., Luis. (2003). *Modernidad y Cultura en los Estudios Organizacionales. Tres Modelos Analíticos*. En Iztapalapa. Revista de Ciencia Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma Metropolitana. División de Ciencias Sociales y Humanidades. Nueva Época. Año 24, núm. 55, julio-diciembre.

Mokate Karen (1999) *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?* Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES) "Diseño y gerencia de políticas y programas sociales", junio 2000 © INDES 2002 Banco Mundial. 1999. World Development Indicators. CD ROM. Washington, DC.: Banco Mundial.

Katz, Daniel y Kahn, Robert L. (1989). *Psicología de las Organizaciones*. (2a .ed.). México, D.F.: Trillas.

Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración. Una Perspectiva Global*. (12a . ed.) México: McGraw-Hill Interamericana.

Rojas Anco Yobany (2012) Tesis: Estudio de mercado laboral: Análisis de la situación laboral del profesional de turismo de la Universidad Mayor de San Andrés. Miranda La paz, Bolivia, 2012.

Sánchez Burneo, Verónica P. (2015) La calidad de la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación, Mención educación básica, Facultad de educación Departamento de teoría de la educación y pedagogía social de la

Universidad Técnica particular de Loja Ecuador; licenciatura en ciencias de la educación.

Scriven, Michael. 1991. *Evaluation Thesaurus*. Fourth Edition. Newbury Park: Sage Publications.

ANEXOS

ANEXO 01

CARTA DE SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA



SOLICITO: SOLICITO APLICACIÓN DE ENCUESTA PARA LA MEDICION DE LA EFECTIVIDAD E INSERCIÓN LABORAL AL PERSONAL DE SU REPRESENTADA.

SEÑORITA: DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS Y COORDINADORA DEL CENTRO DE EMPLEO MADRE DE DIOS.

MARIO MONTAÑEZ ALVAREZ, Identificado con DNI N° 42984717, domiciliado en Jr. Tacna 277, cercado – Puerto Maldonado.

Tengo a bien de dirigirme a su respetable despacho para saludarla cordialmente, y al mismo tiempo SOLICITARLE la autorización para la aplicación de la prueba respecto al Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios en la Inserción Laboral, 2018, ya que sus opiniones pueden conducir a mejorar el nivel de inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios.

Esperando su comprensión y aceptación al presente, me despido ante Ud. Reiterándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Puerto Maldonado, 12 de junio de 2018

Atentamente;


.....
MARIO MONTAÑEZ ALVAREZ
DNI: 42984717

ANEXO 2

DOCUMENTO DE ACEPTACION DE LA ENTIDAD



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”
“Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú”

CONSTANCIA

DE APLICACION DE INSTRUMENTOS DE ENCUESTA

LA DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO Y COORDINADORA DEL CENTRO DE EMPLEO MADRE DE DIOS, QUIEN SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que el señor: MARIO MONTAÑEZ ALVAREZ, DNI: 42984717, aplicó dos pruebas tipo encuesta sobre Efectividad del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios en la inserción laboral, 2018.

*Dicha prueba que tuvo como propósito;
Medir el nivel de Efectividad del Centro de Empleo Madre de Dios
Medir el nivel de Inserción Laboral del Centro de Empleo Madre de Dios*

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Puerto Maldonado, 28 de junio de 2018



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
[Signature]
Abog. Flor Margarita Reategui Vélez
DIRECTORA REGIONAL

ANEXO 3
BASE DE DATOS

BASE DE DATOS EFECTIVIDAD																			TABLA DE CONSOLIDADO ► INSERCIÓN LABORAL					
N	D1									D2									N	D1	D2	TOTAL		
1	3	3	2	4	2	3	3	2	1	2	2	3	4	4	2	2	1	2	2	1	1	23	25	48
2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	1	2	25	30	55
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	37	68
4	2	4	1	2	3	2	2	2	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	2	1	4	22	24	46
5	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	4	3	3	4	2	4	1	3	5	23	30	53
6	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	6	26	22	48
7	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	7	28	32	60
8	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	0	3	2	3	3	2	2	1	2	8	30	23	53
9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	9	25	39	64
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10	36	44	80
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	36	44	80
12	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	12	30	37	67
13	2	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	13	21	36	57
14	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	14	24	29	53
15	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	15	32	34	66
16	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	16	25	36	61
17	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	17	29	34	63
18	3	4	2	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	18	19	23	42
19	4	3	3	4	3	3	4	2	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	3	4	19	28	32	60
20	3	2	4	2	4	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	20	21	26	47
21	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	1	1	1	2	3	1	21	20	21	41
22	3	4	3	4	3	3	4	2	3	1	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	22	29	30	59
23	3	2	3	3	2	3	1	2	3	4	4	4	4	1	1	0	3	1	1	0	23	22	23	45
24	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	3	4	3	2	1	2	1	2	1	24	19	22	41
25	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	1	3	2	1	1	3	2	1	1	25	20	21	41
26	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26	20	22	42
27	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	3	2	4	2	2	2	2	0	2	3	27	17	24	41
28	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	28	29	37	66
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	0	0	2	29	36	26	62
30	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	30	25	24	49
31	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	31	20	24	44
32	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	32	25	24	49

BASE DE DATOS INSERCIÓN LABORAL

TABLA DE CONSOLIDADO ► INSERCIÓN LABORAL

N	D1									D2		D3				N	D1	D2	D3	TOTAL
1	2	1	1	3	2	1	0	2	2	4	3	4	3	3	4	1	14	7	14	35
2	3	4	3	3	2	0	0	0	2	1	1	4	4	0	2	2	17	2	10	29
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	21	4	9	34
4	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	4	4	19	5	11	35
5	2	4	4	4	4	1	0	0	3	3	2	4	4	4	4	5	22	5	16	43
6	2	2	2	2	2	1	0	0	1	3	2	3	1	1	3	6	12	5	8	25
7	3	4	4	4	3	2	1	1	3	4	3	3	4	4	4	7	25	7	15	47
8	4	4	4	3	3	2	2	0	1	4	3	4	3	4	4	8	23	7	15	45
9	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9	34	8	16	58
10	4	4	4	4	4	0	0	0	4	4	3	4	4	4	4	10	24	7	16	47
11	2	3	4	4	4	0	0	3	4	4	2	4	4	4	4	11	24	6	16	46
12	2	3	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	3	4	4	12	26	7	15	48
13	4	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	13	26	7	14	47
14	4	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	14	25	6	12	43
15	3	2	4	0	0	0	1	3	4	4	3	4	4	4	4	15	17	7	16	40
16	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	16	34	7	15	56
17	3	2	4	4	4	1	0	0	4	4	2	4	4	4	4	17	22	6	16	44
18	3	2	2	2	2	1	1	0	2	4	1	4	3	2	3	18	15	5	12	32
19	4	3	4	3	3	2	2	1	2	4	3	4	3	4	4	19	24	7	15	46
20	3	2	2	2	2	1	1	0	2	3	2	3	3	2	3	20	15	5	11	31
21	1	3	3	3	3	3	3	0	2	2	1	2	1	2	2	21	21	3	7	31
22	4	3	2	2	4	1	0	3	2	4	2	3	4	4	2	22	21	6	13	40
23	3	4	4	2	4	1	0	2	3	4	3	4	3	2	3	23	23	7	12	42
24	1	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	24	22	5	11	38
25	1	3	3	3	3	2	3	4	3	0	1	2	2	1	1	25	25	1	6	32
26	3	3	3	3	3	2	0	2	2	4	4	3	3	2	2	26	21	8	10	39
27	3	3	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	2	2	2	27	22	7	9	38
28	4	4	4	4	4	3	0	2	3	4	4	3	3	4	4	28	28	8	14	50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	36	8	16	60
30	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	30	21	6	10	37
31	3	4	2	3	4	1	1	2	3	4	3	3	3	2	3	31	23	7	11	41
32	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	32	21	6	10	37

ANEXO 4
INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

“Efectividad del Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios en la Inserción Laboral, 2018”

CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA EFECTIVIDAD EN EL CENTRO DE EMPLEO DE MADRE DE DIOS, 2018”

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) Trabajador:

A continuación, encontrará un conjunto de afirmaciones que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo que considere necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en la Tabla correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

EDAD () SEXO: MASCULINO() FEMENINO ()

NIVEL OCUPACIONAL: DIRECTOR () PROFESIONAL () TECNICO () AUXILIAR ()

SITUACIÓN LABORAL : NOMBRADO () CONTRATADO () PRACTICANTE () DESTACADO ()

CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE: Variable 1 Efectividad

MARQUE CON UNA “X” LA CLASIFICACIÓN QUE A SU CRITERIO LE MERECE LOS SIGUIENTES ITEMS:

0	1	2	3	4
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
	D1. EFICIENCIA					
1	Existe puntualidad en el Centro de Empleo					
2	La disciplina es considerada como un eje fundamental en el Centro de Empleo					
3	Cree usted que el trato al usuario es óptimo					
4	El personal está siempre en constante armonía					
5	Los canales de comunicación son los más adecuados (oral, escrito y tecnológico)					
6	La comunicación es horizontal y participativa					
7	La tramitación de los requerimientos de personal es ágil y eficiente					
8	Usted participa en la gestión administrativa del Centro de Empleo					
9	Existe celeridad en el servicio brindado					
	D2. EFICACIA					
10	El usuario da la importancia debida a los servicios brindados por el Centro de Empleo					
11	Cree usted que el servicio que brinda el Centro de Empleo es tomado en cuenta por las personas en situación de desempleo					
12	Existen algunos servicios de capacitación que brinda el Centro de Empleo para optimizar su atención					
13	Considera usted que los servicios de capacitación son necesarios para los usuarios					
14	Considera usted que la institución realiza contactos estratégicos con las empresas locales para requerir personal mediante el Centro de Empleo					
15	El Centro de Empleo realiza campañas de publicidad para la difusión de las					

	vacantes empleo					
16	El Centro de Empleo planifica la mejora continua en lo referente a la promoción de los servicios que brinda.					
17	Cree usted que existe eficacia en las campañas de difusión hechas por el Centro de Empleo					
18	Existe un presupuesto asignado por la institución para la realización de las campañas de difusión de los servicios del Centro de Empleo.					
19	Cree usted que existe un buen promedio de usuarios intermediados que son finalmente colocados mediante el Centro de Empleo					
20	Cree usted que existe eficacia en la colocación de usuarios (buscadores de empleo) a las empresas o instituciones privadas que requieren personal.					

**MUCHAS
GRACIAS.**

**CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL EN EL
CENTRO DE EMPLEO DE MADRE DE DIOS, 2018**

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) trabajador:

A continuación encontrará un conjunto de afirmaciones que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo que considere necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en la Tabla correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados:

CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE: Variable 2 Inserción Laboral

MARQUE CON UNA "X" LA CLASIFICACIÓN QUE A SU CRITERIO LE MERECEN LOS SIGUIENTES ITEMS:

0	1	2	3	4
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	ITEMS	0	1	2	3	4
	D1 Convocatoria de personal					
1	El Centro de Empleo cuenta con material de difusión (Dípticos, Trípticos, etc.) colgado en su página web					
2	El Centro de Empleo realiza difusión de sus servicios usando su Página Web					
3	El Centro de Empleo actualiza constantemente su Página Web					
4	Las redes sociales son consideradas por la institución en la promoción y difusión del empleos					
5	Muchas personas llegan a la institución informadas a través de las redes sociales					
6	La institución realiza la difusión de sus servicios usando los medios radiales, escritos, televisivos y otros.					
7	La institución posee su propia revista para informar a los usuarios sobre los servicios del Centro de Empleo					
8	Se efectúan visitas directas a empresas y a la población para realizar la promoción y difusión de empleo, empleabilidad y emprendimiento					
9	En las visitas directas se les informa debidamente sobre sus necesidades laborales.					
	D2 Selección de personal					
10	Llevar el documento nacional de identidad es un requisito indispensable que se exige en el Centro de Empleo					
11	La selección de personal se realiza tomando en consideración la necesidad de empleo formal y situación de vulnerabilidad					
	D3 Vinculación Laboral					
12	El Centro de Empleo a través de sus consultores ayuda a los					

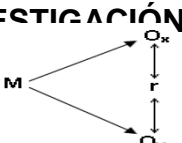
	postulantes a ordenar su Currículo Vitae					
13	El Centro de Empleo asesora a los buscadores de empleo en este proceso de selección respetando la directiva general y los lineamientos de atención al usuario					
14	El Centro de Empleo hace el seguimiento respectivo luego de la colocación de los postulantes para verificar su situación laboral.					
15	Los usuarios regresan al Centro de Empleo luego de concluir su relación laboral					

**MUCHAS
GRACIAS.**

Anexo N° 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “EFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL , 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe un grado de relación alto, directo y significativo entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>EFECTIVIDAD</p> <p>Dimensiones:</p> <p> Eficiencia</p> <p> Eficacia</p> <p>VARIABLE 2:</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación de Corte Transversal no experimental - descriptivo <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlación r  <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población objeto de estudio está constituido por 32 personas; entre profesionales y técnicos administrativos de la</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación significativa que existe entre la efectividad y la convocatoria de personal en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar relación que significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p> <p>Determinar la relación significativa</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>Existe relación significativa entre la variable efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p>	<p>INSERCIÓN LABORAL</p> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <p>Convocatoria de personal</p> <p><u>DIMENSIONES 02</u></p>	

<p>¿Cuál es la relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018?</p> <p>¿Cuál es el índice de Inserción Laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018?</p>	<p>entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p> <p>Determinar el índice de Inserción Laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p>	<p>Existe relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p> <p>Existe un bajo índice o nivel de inserción laboral en el centro de en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p>	<p>Selección de personal</p> <p><u>DIMENSIONES 03</u></p> <p>vinculación Laboral</p>	<p>Dirección del Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p> <p>MUESTRA:</p> <p>¿La muestra está conformada por 32 profesionales y técnicos de la Dirección del Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018</p> <p>TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>TÉCNICAS DE ANALISIS DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis Descriptivo • Análisis Inferencial
--	---	--	--	--

Anexo N° 6
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TÍTULO: “EFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL DURANTE EL 2018”

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>EFECTIVIDAD.- Es suma de la eficacia más la eficiencia, con el objetivo de lograr la máxima productividad en las empresas u organizaciones.</p>	<p>Eficiencia Es un criterio para medir la vida interna y está dedicada a los aspectos económicos y técnicos. Se refiere a la habilidad técnica de una organización para minimizar los costos de transformar los insumos en productos”. Katz y Kahn (1989, P.180)</p>	<p>Asistencia del personal Trato al usuario Comunicación eficiente Tramitación de documentos Servicios paralelos Celeridad en el servicio</p>

	<p>Eficacia. Significa el grado en el que una organización alcanza sus metas. Coincide con Drucker al afirmar que, para lograr ser efectivas, las organizaciones necesitan metas claras y enfocadas, así como estrategias apropiadas. Daft (2010)</p>	<p>Importancia del servicio brindado</p> <p>Eficacia de los servicios paralelos</p> <p>Eficacia del servicio público de colocación de empleos</p> <p>Eficacia de las campañas de publicidad</p> <p>Producto final a nivel de colocación</p>
<p>INSERCIÓN LABORAL. - proceso mediante el cual se coloca previa entrevista a una persona en un área de trabajo requerida.</p>	<p>CONVOCATORIA DE PERSONAL.</p> <p>Se refiere al proceso de difusión que se realiza mediante el Centro de Empleo por los diferentes medios escritos, televisivos y radiales del medio.</p>	<p>Campaña</p> <p>Publicidad</p> <p>Reclutamiento</p>
	<p>SELECCIÓN DE PERSONAL</p> <p>Se refiere a la selección de los postulantes que requieren un puesto laboral, de acuerdo al perfil laboral requerido.</p>	<p>Evaluación de Perfil, Capacitación</p> <p>Entrevista</p>

	VINCULACION LABORAL Se refiere al vínculo que se realiza mediante el Centro de Empleo entre la empresa y los postulantes interesados en un puesto laboral, con el objetivo de ser colocados para laborar.	Presentación del Postulante a la Empresa
--	---	---

Anexo N ° 07

MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>EFFECTIVIDAD.- Es suma de la eficacia más la eficiencia, con el objetivo de lograr la máxima productividad en las empresas u organizaciones.</p>	<p>Eficiencia “Es un criterio para medir la vida interna y está dedicada a los aspectos económicos y técnicos. Se refiere a la habilidad técnica de una organización para minimizar los costos de transformar los insumos en productos”. Katz y Kahn (1989, P.180)</p>	Asistencia del personal Trato al usuario Comunicación eficiente Tramitación de requerimientos Gestión Administrativa Celeridad en el servicio	Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre
	<p>Eficacia. “Significa el grado en el que una organización alcanza sus metas. Coincide con Drucker al afirmar que, para lograr ser efectivas, las organizaciones necesitan metas claras y enfocadas, así como estrategias apropiadas”. Daft (2014)</p>	Importancia del servicio brindado Eficacia de los servicios paralelos Eficacia del servicio público de colocación de empleos Eficacia de las campañas de publicidad Producto final a nivel de colocación	Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre

INSERCIÓN LABORAL. - proceso mediante el cual se coloca previa entrevista a una persona en un área de trabajo requerida.	CONVOCATORIA DE PERSONAL. Se refiere al proceso de difusión que se realiza mediante el Centro de Empleo por los diferentes medios escritos, televisivos y radiales del medio.	Campaña Publicidad Reclutamiento	Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre
	SELECCIÓN DE PERSONAL Se refiere a la selección de los postulantes que requieren un puesto laboral, de acuerdo al perfil laboral requerido.	Evaluación de Perfil, Capacitación Entrevista	Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre
	VINCULACION LABORAL Se refiere al vínculo que se realiza mediante el Centro de Empleo entre la empresa y los postulantes interesados en un puesto laboral, con el objetivo de ser colocados.	Presentación del Postulante a la Empresa	Nunca Casi Nunca A Veces Casi siempre Siempre

ANEXO N° 8

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Efectividad

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mg. Dr. Freddy R. Dueñas Pinare

DNI: 23864419

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Inserción Laboral

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	15. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				80%	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mg. Dr. Fredy R. Puentes Pineros
 DNI: 23864119

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable **Efectividad**

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Dr. Fedy R. Dueñas Sinares

Lugar y fecha:

p.to. Maldonado

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Muy Buena

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

Muy Buena

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

Muy Buena

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mg:

Dr. Fedy R. Dueñas Sinares

DNI:

23864419

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Inserción Laboral

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Dr. Fredy R. Quintero Siles

Lugar y fecha:

Pto. Mablecabo

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Excelente

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

Muy buena

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

Muy buena

VIII. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Mg.

Dr. Fredy R. Quintero Siles

DNI:

23864419

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Efectividad

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					90%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					90%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					90%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					90%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					90%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					90%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					90%
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					90%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Sello y Firma
 Mg. Dr. Wilton Quispe Layme
 DNI: 43378537

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

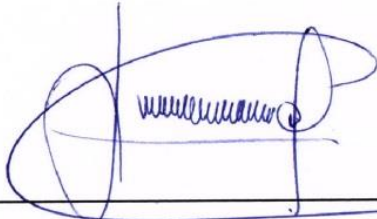
Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Inserción Laboral

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. N REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.					90%
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					90%
	13. AD OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
Contenido	14. AD ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					90%
	15. IA SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.					90%
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					90%
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					90%
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					90%
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables					90%
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					90%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


 Sello y Firma
 Mg.: Wilian Quispe Layme
 DNI: 43378537

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable **Efectividad**

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Dr. WILIAN QUISPE LAYME

Lugar y fecha:

PTO. MAIDONADO

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Muy Bueno

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

Muy Bueno

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

Muy Bueno

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Sello y Firma
 Mg.: Wilian Quispe Layme
 DNI: 43378537

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Inserción Laboral

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

Dr. WILIAN QUSPE LAYME

Lugar y fecha:

PTO. MALDONADO

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

MUY BUENO

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

EXCELENTE

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

EXCELENTE

VIII. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

— — — — —

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


Sello y Firma
Mg. Dr. Wilian QUSPE LAYME
DNI: 43378537

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018”

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Efectividad

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 DIRECCIÓN DE OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA

 Sello y Firma
Mg. Janzen Miguel Chavez Melgare
 DIRECTOR
 Mg.:
 DNI:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018”

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable **Inserción Laboral**

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. N REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	13. AD OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	14. AD ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	15. IA SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				80%	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				80%	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
 Debe corregirse


GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 DIRECCIÓN DE OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA

 Sello y Firma
Mg. Janzen Miguel Chavez Melgare
 DIRECTOR
 Mg.:
 DNI:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable **Efectividad**

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: JANZEN MIGUEL CHAVEZ MELGARDE

Lugar y fecha: PUERTO MALDONADO, 12 DE JUNIO DE 2018

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

..... *EXCELENTE*

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

..... *MUY BUENO*

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

..... *MUY BUENO*

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... *NINGUNA*

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN DE OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA
Sello y Firma
Mg. Janzen Miguel Chavez Melgare
DIRECTOR
Mg.:
DNI:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018"

Nombre del instrumento: Cuestionario para la variable Inserción Laboral

Investigador (a): Mario Montañez Alvarez

VI. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: JANZEN MIGUEL CHAVEZ MELGARGE

Lugar y fecha: puerto MALDONADO, 12 DE JUNIO DE 2018

VII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

EXCELENTE

5. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

EXCELENTE

6. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)

MOY BUENO

VIII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

NINGUNA

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse


GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DIRECCIÓN DE OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA
Mg. Janzen Miguel Chavez Melgare
Sello y Firma
DIRECTOR

Mg.:

DNI:

NEXO N° 09
REGISTRO FOTOGRÁFICO



FOTO N° 01.- CENTRO DE EMPLEO MADRE DE DIOS –
EN PUERTO MALDONADO.



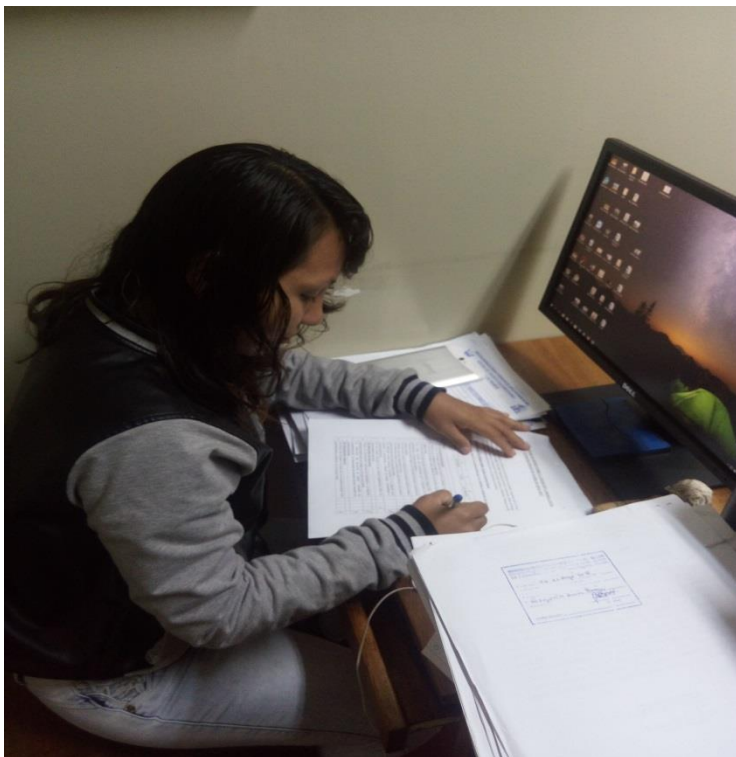
FOTO N° 02.- PERSONAL OPERATIVO FEMENINO Y
EL TESISISTA RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO.



FOTO N° 03.- SECRETARIO TECNICO DEL CENTRO DE EMPLEO Y EL TESISISTA RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO



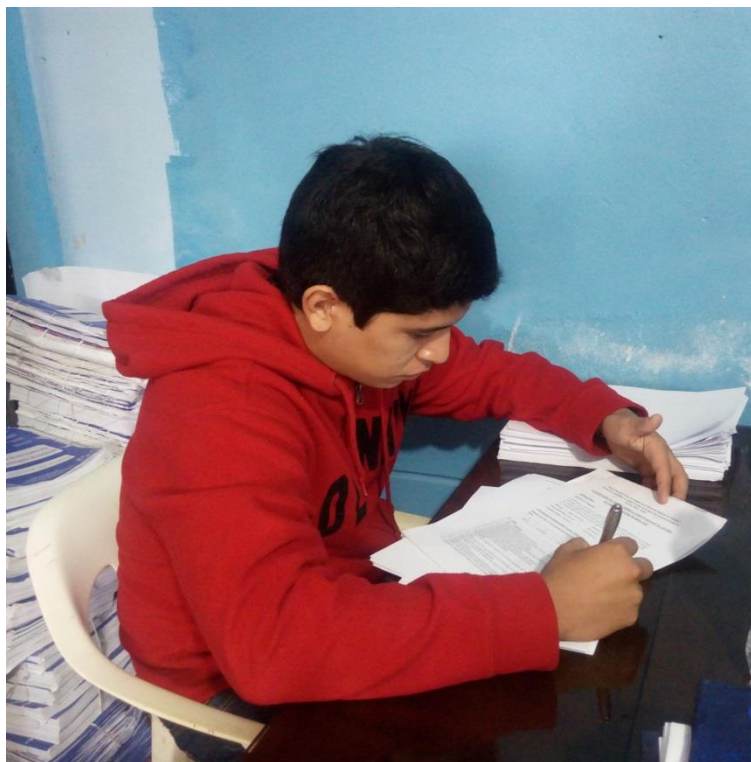
FOTO N° 04.- PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMENINO (SECRETARIA DEL CENTRO DE EMPLEO) RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO.



**FOTO N° 5. PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMENINO
RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO.**



**FOTO N° 6. PERSONAL DIRECTIVO MASCULINO Y
EL TESISISTA RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO**



**FOTO N° 07.- PERSONAL OPERATIVO MASCULINO
RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO**



**FOTO N° 08.- PERSONAL OPERATIVO MASCULINO Y
EL TESISISTA RESOLVIENDO EL CUESTIONARIO.**

NEXO N° 10
ARTICULO CIENTIFICO

EFFECTIVIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS EN LA INSERCIÓN LABORAL, 2018.

EFFECTIVENESS OF THE EMPLOYMENT CENTER OF THE REGIONAL DIRECTORATE OF WORK AND PROMOTION OF MOTHER OF GOD EMPLOYMENT IN LABOR INSERTION, 2018.

Br. Mario Montañez Alvarez

(1) Email: dj18mario@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo de investigación tuvo como principal propósito, determinar la relación entre **Efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios.**

Este artículo representa un modelo no experimental con diseño correlacional con una muestra poblacional de 32 trabajadores participantes y un muestreo no probabilístico. Para el proceso de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios, uno para medir el nivel de la Variable Efectividad y sus dimensiones y otra para medir los niveles de la Variable Inserción laboral y sus dimensiones. Los datos obtenidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las Variables, para luego aplicar la estadística inferencial y la prueba de "t" de Student como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Finalmente se llega a concluir que existe un grado de relación directa, fuerte y significativa entre la **Efectividad y la Inserción Laboral en el Centro de Empleo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios**; esto quiere decir, que la efectividad de los trabajadores es el pilar fundamental para realizar la inserción laboral de los usuarios que acuden diariamente al Centro del Empleo.

Palabras claves: Inserción laboral, eficacia, eficiencia, dirección, desempeño.

ABSTRACT

The main purpose of this research article was to determine the relationship between Effectiveness and labor insertion in the Employment Center of the Regional Labor and Employment Promotion Office of Madre de Dios. This article represents a non-experimental model with correlational design with a population sample of 32 participating workers and a non-probabilistic sample.

For the data collection process, two questionnaires were used, one to measure the level of the Effectiveness Variable and its dimensions and another to measure the levels of the Labor Insertion Variable and its dimensions. The data obtained were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the Variables, to then apply the inferential statistics and the Student's "t" test as a statistical test of hypothesis verification.

Finally, it is concluded that there is a degree of direct, strong and significant relationship between the effectiveness and the labor insertion in the Employment Center of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Madre de Dios; this means that the effectiveness of the workers is the fundamental pillar to carry out the labor insertion of the users who go daily to the Employment Center.

Keywords: Labor insertion, effectiveness, efficiency, direction, performance.

INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

Mediante Decreto Supremo N° 001-2012-TR, con fecha 20 de diciembre de 2013, se implementa la Ventanilla Única de Promoción del Empleo en la Región de Madre de Dios, y mediante Decreto Supremo N° 002-2015-TR, de fecha 25 de marzo de 2015, cambia de nominación a Centro de Empleo Madre de Dios, que tiene como finalidad la inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas.

Los servicios de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que se articulan y se brindan en el Centro de Empleo Madre de Dios, a nivel nacional, regional y local, son:

- Información del Mercado de Trabajo: OSEL.
- Acercamiento Empresarial.
- Orientación Vocacional e Información Ocupacional.
- Capacitación Laboral.
- Capacitación para el Emprendimiento: JOVENES PRODUCTIVOS.
- Orientación para el Emprendimiento.
- Bolsa de Trabajo: Vinculación Laboral.
- Asesoría para la Búsqueda de Empleo: ABE.
- Certificado Único Laboral.
- Empleo Temporal: TRABAJA PERU.

Las competencias del Centro de Empleo Madre de Dios se extiende a las personas naturales y jurídicas que realizan actividades de Promoción del Empleo en todo el territorio del Gobierno Regional de Madre de Dios, teniendo como objetivo principal la de inserción laboral, mejora de la empleabilidad y desarrollo de emprendimientos sostenibles, brindando en un solo lugar los servicios gratuitos de promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento que presta el Estado, tanto a los ciudadanos como a las empresas,

aplicando el respectivo procedimiento administrativo y directivas propias de los servicios gratuitos que brinda.

Cuadro y gráficos comparativos de los resultados del CE Madre de Dios en los primeros 4 meses de los años 2016, 2017 y 2018

Centro de Empleo Madre de Dios

Indicadores	Resultados 2016 (ene - abr 2016)	Resultados 2017 (ene - abr 2017)	Resultados 2018 (ene -abr 2018)
Inscripciones	162	331	183
Intermediaciones	80	186	65
Colocaciones	62	58	20
Vacantes	345	169	71
Empresas usuarias	51	45	55
Talleres	0	0	16
Asesorados	0	0	232
CUL Emitido	47	36	162

Fuente: Dirección General del Servicio Nacional del Empleo
Sistema de Intermediación Laboral - SILNET
Elaborado: Equipo Monitoreo – DGSNE



VALOR CRÍTICO: muestra los resultados de los indicadores que presentan valores inferiores al alcanzado en años anteriores, y sobre los cuales se sugiere tomar medidas para mejorar su desempeño.

Del cuadro observado se puede evidenciar el desempeño del Centro de Empleo Madre de Dios del periodo Enero – Abril 2018 se muestra los principales indicadores de los servicio de intermediación laboral, así como de los periodos de los años 2016 y 2017.

Al respecto se tiene valores que se encuentran por debajo de los que se obtuvieron en los años precedentes, debiéndose fortalecer las estrategias de los servicios de Bolsa de Trabajo especialmente, para la mejora de indicadores de inserción laboral, ya que hasta la fecha no se está alcanzando las metas propuestas en el Plan de Trabajo para el presente año por parte de los profesionales, consultores de empleo y especialistas en la materia, viéndose así afectado los buscadores de empleo (el administrado) en la atención de sus requerimientos para insertarse de manera formal en el mercado laboral por parte del estado.

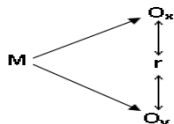
De las indagaciones se ha observado que la Efectividad del Centro de Empleo Madre de Dios, se ve afectada por el escaso número de insertados (colocaciones) de los buscadores de empleo y jóvenes en los últimos tres (03) años, por parte de los profesionales, consultores de empleo y especialistas quienes son los encargados de realizar el vínculo laboral para las empresas que requieren personal calificado.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Relación de Corte Transversal no experimental - descriptivo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Correlacional



POBLACIÓN:

La población objeto de estudio está constituido por 32 personas; entre profesionales y técnicos administrativos de la Dirección del Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018

MUESTRA:

¿La muestra está conformada por 32 profesionales y técnicos de la Dirección del Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS:

- Cuestionario

TÉCNICAS DE ANALISIS DE DATOS:

- Análisis Descriptivo

Análisis Inferencial

La técnica de investigación se refiere a la forma que se recoge los datos. (Hernández, 2010), las utilizadas en el presente estudio se visualizan a continuación:

Variable	Técnicas
<u>Variable</u> Efectividad	Encuesta
<u>Variable</u> Inserción Laboral	Encuesta

Fuente: elaboración propia.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos en la presente investigación son dos, los cuales se mencionan y describen a continuación:

Variable	Instrumentos
<u>Variable</u> Efectividad	Escala valorativa para la Gestión Pública Se utilizará para evaluar el nivel de la Efectividad.

<u>Variable</u> Inserción Laboral	Escala valorativa para la gestión del Talento Humano Se utilizará para conocer el nivel de Inserción Laboral
---	---

Fuente: elaboración propia.

Método de análisis de datos

Teniendo en cuenta el tipo y diseño de la investigación y las características de las Variables en estudio, se utilizó el enfoque Cuantitativo. Que según **Grinnell (1997)** citado por **Hernández, R. (2010)**, estos enfoques utilizan las cinco fases fundamentales de una investigación relacionadas entre sí, estas son: Realizar la observación y la evaluación de fenómenos, se establecen suposiciones o ideas como consecuencia de la observación y la evaluación realizada, prueban y demuestran el grado en que las suposiciones o ideas tienen fundamento, revisan tales suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis y proponen nuevas observaciones y evaluaciones para establecer modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones e ideas.

Para presentar los datos se empleará tablas, y gráficos estadísticos. Para analizar los datos se utilizará la media aritmética, desviación estándar y coeficiente de variación. Como coeficiente de correlación se hará uso del coeficiente de correlación de Pearson.

RESULTADOS

EFFECTIVIDAD

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy bajo	4	12,5	12,5	12,5
	Bajo	10	31,3	31,3	43,8
	Regular	4	12,5	12,5	56,3
	Alto	7	21,9	21,9	78,1
	Muy Alto	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla se puede observar que 21,88% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la efectividad es muy alta, mientras que el 21,88% afirman que es alta, 31,25% que es baja, el 12,50% afirman que el regular y el 12,50% que es muy baja.

INSERCIÓN LABORAL

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Muy bajo	1	3,1	3,1	3,1
	Bajo	7	21,9	21,9	25,0
	Regular	8	25,0	25,0	50,0
	Alto	12	37,5	37,5	87,5
	Muy Alto	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla se puede observar que 12,50% de los trabajadores administrativos del Centro de Empleo Madre de Dios, manifiestan que la inserción laboral es muy alta, mientras que el 37,50% afirman que es alta, 25,0% que es regular, 21,9% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

Correlaciones			
		Efectividad (agrupado)	d5 (agrupado)
EFFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	1	0,766**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	32	32
Vinculación Laboral	Correlación de Pearson	0,766**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

DISCUSIÓN

En este apartado se analizará y se discutirá las Variables Efectividad e Inserción laboral de los trabajadores del Centro de Empleo Madre de Dios.

Existen muchos problemas en los Sistemas de Gestión Pública, muchas veces debido a este fenómeno aparecen instituciones improductivas, definitivamente esto constituye una falla en la gestión en el ambiente institucional, deficiente organización, normatividad administrativa, inadecuada efectividad, poca eficiencia y eficacia que no se adapta a las necesidades de las empresas públicas, falta de manejo de personal todo centrado en una administración de carácter burocrática; Debido quizá a las políticas inadecuadas aplicadas desde el gobierno central en el amplio sector estatal. Detectado estos inconvenientes el gobierno local y nacional ha querido ponerle freno; más en la praxis administrativa se encontraron frente a la realidad con mayores problemas, en la presente investigación se plantea precisamente parte de esta problemática, esa relación que existe entre la efectividad y la inserción laboral.

Fernández (2005) Concluye que los jóvenes tienen dificultades en insertarse en el mercado laboral, debido a posibles fallas de las empresas en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de nuevos empleados. Se planteó además que, al no realizar estos pasos de acuerdo a la teoría, habría menos posibilidades de detectar las aptitudes y capacidades de los postulantes, con lo cual, a los recientemente egresados de la escuela secundaria se les hace más difícil acceder a un trabajo, aun teniendo las aptitudes necesarias.

Ibarra (2008) Sostiene que a partir de los resultados de su investigación se puede sostener que los procesos de inserción laboral de las Trabajadoras Comunitarias (que tal como ya se ha señalado presentan un perfil altamente vulnerable al desempleo) dependen no sólo de sus esfuerzos individuales, sino que también de la generación de un marco institucional que permita por una parte validar su experiencia y conocimientos en los oficios específicos que desempeñan, y por otra, potenciar el desarrollo de un mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad. A modo de conclusión se puede sostener que la apuesta del Programa Servicios Comunitarios por potenciar la generación de empleos en nuevas áreas se encuentra aún en una fase incipiente de desarrollo, de allí la importancia de identificar

los elementos positivos y negativos de esta experiencia, para desde allí poder diseñar las estrategias de trabajo a futuro.

La convocatoria al personal se halla mayormente en la media alta o muy alta, esto quiere decir los trabajadores están completamente satisfechos por lo que se efectúa en su institución, aquí se puede citar a Sánchez (2015) que concluye en el presente al analizar las características laborales y las tareas que ejecuta el titulado de Ciencias de la Educación, mención Educación Básica de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en Ecuador como medio para determinar la calidad de la inserción laboral, porque consideramos que contabilizar el número de titulados que en la actualidad trabajan en la docencia no permite medir la competencia adquirida por estos profesionales en el ejercicio de la profesión y, por lo tanto, determinar la calidad de la inserción. Es decir, es muy importante conocer cuántos titulados están trabajando en el ámbito laboral en el que se formaron, pero más relevante es conocer la calidad del trabajo que realizan, gracias a la formación recibida.

Según la Tabla 25 y Gráfico 7, se puede observar que 46,9% de los trabajadores administrativos del Centro de promoción del empleo, manifiestan que la selección de personal laboral es muy alta, mientras que el 40,6% afirman que es alta, 6,3% que es regular, 3,1% afirman que es baja y el 3,1% que es muy baja.

Observando la Tabla 29, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre las variables efectividad e Inserción laboral de los trabajadores administrativos es de 0,605; lo cual significa una correlación directa, fuerte y significativa entre las variables analizadas, con un nivel de confianza de 95%.

Observando la Tabla 32, el coeficiente de correlación de r de Pearson entre la **variable efectividad y Convocatoria de Personal** es de 0,446; lo cual significa una correlación directa, moderada y significativa entre la variable y la dimensión analizada, con un nivel de confianza de 95%.

Esto quiere decir que la efectividad debe ser considerada como un eje fundamental en la inserción, convocatoria de personal y vinculación laboral en la dirección de empleo de Puerto Maldonado.

CONCLUSIONES

Existe un grado de relación directa, fuerte y significativa entre la efectividad y la inserción laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios; esto quiere decir, que la efectividad de los trabajadores es el pilar fundamental para realizar la inserción laboral de los usuarios que acuden diariamente al Centro de Empleo.

Existe un grado de relación directa, moderada y significativa entre la efectividad y la convocatoria de personal en el Centro de Empleo de Madre de Dios; lo que significa que es necesario intensificar labores efectivas de los trabajadores que incidan en la convocatoria de personal al Centro del empleo.

Existe relación significativa entre la efectividad y la vinculación laboral en el Centro de Empleo Madre de Dios; Lo que quiere decir, que la efectividad es prioritaria en el proceso de vinculación laboral de los usuarios que lo solicitan en el Centro de Empleo Madre de Dios.

Existe un alto índice o nivel de inserción laboral en el Centro de Empleo de Madre de Dios, 2018; lo que significa que los trabajadores están respondiendo de manera efectiva en la inserción laboral de los clientes que acuden a dicha institución.

RECOMENDACIONES

Considerar los resultados de la presente investigación y buscar estrategias para optimizar la efectividad en la gestión de la inserción laboral y tratar de seguir mejorando en la colocación según a las especialidades y condiciones del personal, y así optimizar el rendimiento y poder llegar a las metas institucionales.

La aplicación de la efectividad en el Centro de Empleo Madre de Dios, debe gestionarse de manera real y objetiva en base a un sistema, que posea un conjunto de principios, concepciones, tecnologías que sustentan, orientan con principios de legalidad, servicio al ciudadano, inclusión y equidad, y demás valores en aras de una excelente convocatoria de los trabajadores.

A los servidores, consultores, y directivos manifestar que la eficiencia y la eficacia deben ser los pilares fundamentales con los que se mueve el motor del Centro de Empleo Madre de Dios, y que estos dos aspectos estén integrados a la efectividad, para una adecuada vinculación laboral de los nuevos colocados.

A los servidores, consultores, y directivos es necesario incidir más en los comités de mejora continua del Centro de Empleo Madre de Dios, pues son el eje prioritario para fortalecer y mejorar la inserción laboral y lograr la excelencia institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bensusán Graciela (2007) “La efectividad de la legislación laboral en América Latina” Instituto Internacional de Estudios Laborales Ginebra Copyright © Organización Internacional del Trabajo (Instituto Internacional de Estudios Laborales) 2007. Ginebra 22 (Suiza). ISBN Print: 978-92-9014-840-1 Primera edición 2007

Beier Gladys (2014) El problema de la inserción laboral de los egresados universitarios de Comercio Internacional de Universidad Nacional de Luján Centro Regional Campana (UNLU-CRC). Área de influencia del Centro Regional Campana. Facultad Regional Delta febrero 2014 - Argentina

Daft, Richard L. (2010) Teoría y diseño organizacional. Cengage Learning Editores, S. A. de C. V. México.

Delgado Patzi. Eva Sonia (2007) Formas de inserción laboral de mujeres estudiantes y su incidencia en la trata de personas (estudio a estudiantes del distrito 7 de la ciudad de el alto) universidad Mayor de San Andrés Facultad de Ciencias Sociales, “Carrera de Trabajo social. La Paz– Bolivia 2017.

Diccionario de la Real academia española vigésimo sexta edición, edición del tricentenario, 2014.

Drucker, Peter. Managing the non-profit organization: Practices and principles. HarperCollins e-books. New York, 2010.

Fernández, Mariano C.(2005) Dificultades en la inserción laboral de los jóvenes de 18 y 19 años con estudios secundarios completos. Director de Tesis: Cdor. Eduardo Dellamea Facultad de Administración, Economía y Negocios. Universidad Nacional de Formosa – Argentina (2005)

Ibarra González Sebastián (2008) Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad Estudio de caso de las trabajadoras del programa servicios comunitarios. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología. Para optar al título profesional de sociólogo. Santiago de Chile.