

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Inserción laboral y la gestión del talento humano en
funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín –
Huancayo, 2020**

Para optar : El Título profesional de Licenciada en Administración

Autores : Br. Arroyo Vilchez, Shirley Tatiana
: Br. Yali Luna, Sidney

Asesor : Mtro. Gutierrez Meza Fredi Paul

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y culminación: 23.10.2020 – 22.10.2021

Huancayo – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**INSERCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL GOBIERNO
REGIONAL DE JUNÍN – HUANCAYO, 2020**

PRESENTADO POR:

Br. Arroyo Vilchez, Shirly Tatiana

Br. Yali Luna, Sidney

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. JARA RODRIGUEZ EUTIMIO CATALINO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. VARGAS ARISTE YULIANA

TERCER MIEMBRO : _____
MG. SANTANA CAMARGO WALTER RUBEN

Huancayo, 11 de Mayo del 2023

**INSERCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN – HUANCAYO, 2020**

ASESOR

MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

DEDICATORIA

A mis seres queridos, en especial a los seres que me dieron la vida y la oportunidad de formar parte de sus vidas, mis padres.

Así mismo, les dedico a mis hermanos por el apoyo directo e indirecto que me brindaron desde siempre, por formar parte de mí.

Shirly y Sidney

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, por el acoso en sus infraestructuras y brindarnos la oportunidad de conseguir formarnos como profesionales, en la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

A la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, por permitirnos residir con los profesionales del rubro y ser nuestros mentores para nuestra formación profesional.

A la Escuela Profesional de Administración y Sistemas, por permitirnos fortificar las habilidades para ser profesionales de vocación y de bien, para el servicio de sociedad.

A nuestro asesor por el gran apoyo para la elaboración de nuestro informe final, con el cual hemos de sustentar, este gran logro como profesionales en Administración.

A nuestros padres, hermanos y tíos, por creer en nosotras como persona de ejemplo para otros, y a nuestros amigos por esa inspiración de decirnos que no existe mayor temor del que no poder soñar y hacer realidad nuestros propios sueños.

Shirly y Sidney

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis titulado:

INSERCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN – HUANCAYO, 2020

Cuyo autor(es) : ARROYO VÍLCHEZ, SHIRLY TATIANA.

YALI LUNA, SIDNEY.

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS.

Asesor(a) : MG. FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA.

Que fue presentado con fecha 06.01.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 10.02.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 15%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de Investigación: SI contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 01 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 10 de Febrero del 2023.



Dr. Armando Julián Adulfo Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

Portada.....	i
HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS	ii
Falsa Portada	iii
ASESOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CONTENIDO.....	viii
CONTENIDO DE TABLAS.....	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
CONTENIDO DE ILUSTRACIONES	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xv
TÉRMINOS CLAVES UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	19
1.2. Delimitación del problema	20
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1. Problema General.....	21
1.3.2. Problema (s) Especifico (s)	22
1.4. Justificación.....	22
1.4.1. Social.....	22
1.4.2. Teórica.....	22
1.4.3. Metodológica.....	23
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo General	24
1.5.2. Objetivo(s) Especifico(s).....	24

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes (nacionales e internacionales)	25
2.2.	Bases Teóricas o Científicas	32
2.3.	Marco Conceptual	80

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1.	Hipótesis General	82
3.2.	Hipótesis Específica (s)	82
3.3.	Variables (definición conceptual y operacional)	83

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1.	Método de Investigación	85
4.2.	Tipo de Investigación	86
4.3.	Nivel de Investigación	86
4.4.	Diseño de la Investigación	86
4.5.	Población y muestra	87
4.5.1.	Población	87
4.5.2.	Muestra	87
4.5.3.	Criterios de Inserción	88
4.5.4.	Criterios de exclusión	88
4.6.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	88
4.6.1.	Técnica	88
4.6.2.	Selección de Instrumentos	88
4.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	89
4.8.	Aspectos éticos de la Investigación	90

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados.....	91
5.2. Contrastación de hipótesis.....	102
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	109
CONCLUSIONES.....	118
RECOMENDACIONES	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	121
ANEXOS.....	129

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Inserción Laboral.....	92
Tabla 2. Datos de identificación	93
Tabla 3. Motivos por los que se realiza la formación.....	94
Tabla 4. Satisfacción con la formación recibida.....	95
Tabla 5. Cualidades personales para acceder a un empleo.....	96
Tabla 6. Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo.....	97
Tabla 7. Gestión del talento humano	98
Tabla 8. Identificación y selección	99
Tabla 9. Proveer habilidades y conocimientos	100
Tabla 10. Retención de servidores.....	101
Tabla 11. Prueba de correlación entre inserción laboral y gestión de talento humano	102
Tabla 12. Prueba de correlación entre inserción laboral y la dimensión identificación y selección	104
Tabla 13. Prueba de correlación entre inserción laboral y la dimensión proveer habilidades y conocimientos.....	105
Tabla 14. Prueba de correlación entre inserción laboral y la dimensión retención de servidores	107

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Inserción Laboral	92
Figura 2. Datos de identificación.....	93
Figura 3. Motivos por los que se realiza la formación	94
Figura 4. Satisfacción con la formación recibida	95
Figura 5. Cualidades personales para acceder a un empleo	96
Figura 6. Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo.....	97
Figura 7. Gestión del talento humano.....	98
Figura 8. Identificación y selección.....	99
Figura 9. Proveer habilidades y conocimientos.....	100
Figura 10. Retención de servidores	101

CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Factores que condicionan la inserción laboral.....	37
Ilustración 2. Enfocado en tres ejes principales	39
Ilustración 3. Enfocado en tres ejes principales	39
Ilustración 4. Capital Intelectual.....	58
Ilustración 6. Reclutamiento con base en los puestos frente a reclutamiento con base a las competencias	61
Ilustración 5. Reclutamiento Interno y Externo.....	62
Ilustración 7. La selección de personal como una comparación.	68
Ilustración 8. Modelos de la colocación, la selección, la clasificación y el valor agregado	70
Ilustración 9. Las cinco categorías de técnicas de selección de personal.....	75

RESUMEN

En el estudio desarrollado “Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020”, cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre la inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020. Teniendo como método general el método científico y el método específico fue hipotético - deductivo, el tipo de investigación BÁSICA, el nivel correlacional y el diseño empleado fue descriptivo – correlacional de corte transversal, la población fue 46 funcionarios del gobierno regional, y la muestra utilizada fue censal. Los instrumentos aplicados tuvieron el grado de confiabilidad de 0,823 para inserción laboral y 0,790 para gestión de talento humano, además de la validez por parte de expertos en nuestra especialidad. Los resultados obtenidos fueron, que existe relación entre las variables de estudio, siendo que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020. Se concluye que la inserción laboral está delimitada por ser parte selectiva dentro del proceso de integración del personal a una institución, así como la gestión del talento humano, es la capacidad de consolidar al personal para una respuesta óptima en su desempeño en el cargo encomendado; a mejor inserción laboral, mejor la gestión de talento humano.

Palabras claves: inserción laboral, gestión de talento humano, correlación, no experimental, transversal.

ABSTRACT

In the study developed "Labor insertion and the management of human talent in public officials of the Regional Government of Junín – Huancayo, 2020", whose main objective was to establish the relationship between labor insertion and the management of human talent in public officials of the Regional Government de Junín – Huancayo, 2020. In which the methodology was scientific and synthetic, the type was BASIC, the level was correlational and the design used was descriptive – cross–sectional correlational, the population was 52 regional government officials, and the minimum sample to consider was 46 officials. The instruments applied had a degree of reliability of 0.823 for job placement and 0.790 for human talent management, in addition to being validated by experts in our specialty. The results obtained were that there is a relationship between the study variables, being that there is a significant relationship between job placement and the management of human talent in public officials in the Regional Government of Junín – Huancayo, 2020. It is concluded that job placement it is delimited by being a selective part within the process of integrating staff into an institution, as well as the management of human talent, it is the ability to consolidate staff for an optimal response in their performance in the entrusted position; the better job placement, the better the management of human talent.

Keywords: labor insertion, human talent management, correlation, non–experimental, transversal.

TÉRMINOS CLAVES UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Inserción laboral: acción que se refleja en insertar a un individuo en un determinado cargo según el requerimiento de la institución, con el análisis de capacidades.

Datos de identificación: son cualidades que presenta todo individuo y que son reflejados en el transcurso de su desarrollo personal en la sociedad.

Motivos por los que se realiza la formación: es la autosuperación de todo individuo y más aún si se postula a un cargo laboral público o un ascenso dentro de una empresa o institución.

Satisfacción con la formación recibida: es el grado de conformidad dentro de su preparación o formación académica para con la institución.

Cualidades personales para acceder a un empleo: son las destrezas que el individuo o persona desarrollan en el trajinar de su vida y que le sirven como referencia para la postulación a un puesto laboral.

Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo: Son las virtudes como ser humano que uno va desarrollando en el transcurso de la vida y que muchas veces es producto de la formación familiar y que repercute en su desarrollo de actividades o laborales.

Talento humano: es la calificación que en la actualidad una institución recaba para poder acreditar sobre la capacidad de desenvolvimiento del personal.

Identificación y selección: son aquellas consideraciones que se tiene para una óptima consideración al momento de la elección del personal que deba acompañar a la institución u organización.

Proveer habilidades y conocimientos: son aquellas retribuciones que se da por parte de determinadas instituciones para el mejoramiento o adquisición de conocimientos en bien de la institución u organización.

Retención de servidores: son los aspectos que se considera para la permanencia de determinado personal o personales por su integra dedicación a la superación o mejoramiento de la productividad o eficiencia dentro de la institución u organización.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el término inserción laboral es un tema enorme, no solo porque se refiere a la integración de una persona en el mundo laboral, sino también por las características de las personas y las oportunidades que el mercado laboral puede ofrecer para permanecer en un puesto de trabajo, de manera que se generen encuentros efectivos conocidos como ocupabilidad y empleabilidad laboral.

La inserción laboral se debe realizar sin la distinción de nacionalidad, género, edad, raza, discapacidad, religión, orientación sexual y/o estado civil.

Por otro lado, la gestión del talento humano, se convierte en un aspecto importante porque el éxito de una institución u organización depende en gran medida de qué y cómo hace su gente. Por lo tanto, invertir en las personas puede dar grandes frutos. El área operativa de recursos humanos será, por lo tanto, un excelente socio estratégico para todas las demás áreas, fomentando el trabajo en equipo y fundamentalmente construyendo una organización con el objetivo de desarrollar personas totalmente individuales y/o grupales capaces de transformar. Logrando así el crecimiento organizacional.

Algunas instituciones no ven la necesidad de centrarse en el talento humano sin comprender que las organizaciones pueden seguir prosperando en el competitivo mercado actual. La incorporación, por otro lado, no limita a las personas sin ningún motivo. En cambio, la inserción toma en cuenta las características que exhibe una persona para ser evaluada y pertenecer a una institución, organización o empresa.

Este proyecto de investigación se desarrolla con los siguientes capítulos:

Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, describiendo la realidad problemática, sucesión de la formulación del problema, con el problema general y los

problemas específicos, así mismo, se considerada la justificación, el objetivo general y los objetivos específicos.

Capitulo II, se presenta al marco teórico, dando como premisa las investigaciones que se relacionan de acuerdo a nuestras variables, es decir los antecedentes del estudio, así como el sustento teórico al cual se dirige la variable, con los conceptos científicos y definiciones de términos básicos.

Capitulo III, se da el planteamiento de la hipótesis, el cual será contrastado en el informe final del estudio planteado, siendo las variables identificadas con su definición conceptual y operacional.

Capitulo IV, se presenta la metodología del trabajo de estudio, donde se define el tipo, método, nivel, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos y aspectos ético de la investigación.

Capítulo V, se plantea la administración de la investigación, donde planteamos el uso de recursos humanos, el presupuesto y el cronograma de actividades que se ira ejecutando.

Por último, anexamos la matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, matriz de instrumento y concluyendo con los instrumentos que serán aplicados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En los últimos años, ha aumentado la importancia de la gestión del talento humano en las instituciones, ha aumentado su relevancia para las instituciones privadas; en las instituciones públicas aún existe deficiencias sobre este tema.

El propósito de la Gestión del Talento Humano es encontrar las personas adecuadas para puestos de alto rendimiento dentro de una organización. Por lo tanto, una buena inserción laboral basada en habilidades y competencias en las instituciones públicas marcará la diferencia, brindará un servicio de excelente calidad y creará una imagen y resultados positivos para la institución y, a su vez, para el público.

El único propósito importante es renovar la imagen de las instituciones públicas para servir mejor a sus ciudadanos.

Entre los enfoques internacionales citamos como ejemplo a (Calderón Hernández, 2004). Esto demuestra que la gestión del talento humano en el sector público se enfoca en la gestión de los recursos humanos, pero aún existe poca gestión estratégica en esta área y, por lo tanto, déficit en el cumplimiento de metas. Se argumenta que la gestión del talento humano en las instituciones estatales aún es

deficiente en comparación con la alta dirección. Asimismo, el Departamento de Talento Humano aporta poco al desarrollo estratégico. Las instituciones públicas tienen deficiencias organizacionales.

En cuanto al enfoque nacional, en su libro *Cómo Optimizar la Administración Pública del Perú*, señaló que los funcionarios públicos ahora demandan perfeccionamiento, capacitación y especialización a nivel regional y nacional (Valeriano Ortíz, 2014). Además, se ha evidenciado que es de gran importancia impulsar nuevas leyes laborales para los empleados del sector público con el fin de fortalecer y mejorar la eficiencia laboral y la eficiencia de los servicios prestados.

Asimismo, la actual ley pública del trabajo, que tiene muchos años de vigencia, necesita ser modernizada. Porque en el Perú urge la reestructuración de las instituciones públicas para lograr la mejor gestión que brindan. Mejorar las competencias y habilidades de los empleados. De lo contrario, continuará la escasez de personal, lo que afectará los servicios de la instalación para los residentes.

Por ello que las instituciones públicas con mayor autonomía como los gobiernos regionales, no son ajenos a los temas destacados anteriormente; por lo que está presente investigación estará basará sobre la Inserción laboral y la Gestión del Talento Humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín.

Por lo expuesto en los párrafos precedentes, es que, en la presente investigación, se identificará, cómo la Inserción laboral se relaciona con la gestión del talento humano en funcionarios del Gobierno Regional de Junín.

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Huancayo, donde se ubica la entidad del Gobierno Regional de Junín, siendo los trabajadores de dicha

institución, quienes harán posible el análisis de la realidad de vivencia dentro de la institución.

Delimitación Temporal:

La presente investigación se ha de desarrollar dentro del presente año, teniendo una duración aproximada de 1 mes, dándose por iniciada desde la revisión del planteamiento del problema, la cual será supervisada y revisada por el asesor, continuadamente se aplicará los instrumentos de investigación para así poder finiquitar con la sustentación del informe final.

Delimitación Espacial:

La investigación se llevó a cabo en el Gobierno Regional de Junín, ubicado en el Jr. Loreto N° 351, del distrito y provincia de Huancayo de la región Junín.

Delimitación Temática:

Esta investigación, lo que busca es **establecer la relación** de la Inserción laboral y la gestión del talento humano, variables que se encuentran representadas, por formas de datos de identificación, los motivos por los que se realiza la formación, la satisfacción con la formación recibida, las cualidades personales para acceder a un empleo y los valores personales, que son considerados más importantes por los empresarios, para acceder a un empleo, en cuanto a la gestión del talento humano factores que caracterizan a la persona y el entorno en el que se desarrollan; todo esto nos llegará a conocer y comprender sobre el nivel de correlación que las variables poseen, en los funcionarios de la entidad que se intervendrá.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?

1.3.2. Problema (s) Especifico (s)

- ¿Cuál es la relación entre la Inserción laboral y la identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Inserción laboral y el proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la Inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

Este estudio buscó contribuir al conocimiento del orden administrativo que se encuentra dentro de las instituciones públicas y privadas, así como el conocimiento sobre la Inserción laboral y la gestión del talento humano, de los distintos profesionales que laboran en las instituciones. Las instituciones públicas, al estar destinadas al servicio de la sociedad, impulsan nuevas estrategias de contratación y una adecuada gestión del personal, contribuyendo así a una buena imagen de la institución.

1.4.2. Teórica

Este presente trabajo de investigación, ha buscado ampliar el conocimiento sobre la inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del gobierno regional de Junín – 2020, dado que se tiene información poco relevante sobre cómo se realiza las contrataciones de los profesionales en las instituciones pública, buscando resaltar la capacidad y el profesionalismo y de cómo estos deben ser incluidos, para encontrar al personal idóneo que ocupe un puesto laboral, teniendo o no algún tipo de discapacidad.

Además, esta investigación contribuirá de alguna manera a futuras investigaciones al apoyar una base de habilidades y competencias profesionales, formando así la base para orientar la incorporación de la fuerza laboral y la gestión de recursos humanos en el gobierno o las agencias gubernamentales.

1.4.3. Metodológica

Las metodologías del presente trabajo de estudio, ha de sustentarse con instrumentos ya formulados y utilizados, dado que estos instrumentos se encuentran adaptados a nuestra población a estudiar. Para evaluar la inserción laboral en relación a los profesionales, contamos con el cuestionario de factores socio personales para la inserción laboral, un instrumento para la evaluación y la formación. Fuentes, (Martínez Rodríguez & Carmona Orantes, 2010) y para la evaluación de la gestión del talento humano el instrumento a utilizar fue la prueba de Gestión de Talento Humano (GTH) en trabajadores. (Ramos Torres, 2018).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

- Establecer la relación entre la Inserción laboral y la identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020
- Establecer la relación entre la Inserción laboral y el proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020
- Establecer la relación entre la Inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

Según (Incacutipa Layme, 2019) en su tesis de investigación que fue denominada “*La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional Tacna, 2019*”, siendo presentada a la Universidad de Tacna, para obtener el título de Ingeniero Comercial, teniendo como objetivo general el determinar cómo la Gestión del Talento Humano influye en el desempeño laboral de Gerencia Regional de Infraestructura, Gobierno Regional Tacna - 2019. Donde la población y muestra de estudio estuvo conformada por 137 colaboradores; fue de tipo básica con un nivel explicativo – causal, teniendo un diseño no experimental / transversal. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. El estudio concluyó que hubo evidencia estadística de significancia menor a 0.05 al 95% de nivel de confianza, de tal manera se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1). Finalmente, esto significó que la Gestión del Talento Humano explicó que el 42% del comportamiento de desempeño laboral de los empleados en la gestión de infraestructura.

Según (Medina Gomez, 2018) en su tesis que fue titulada “*Gestión del talento humano y la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2018*”, presentada a la Universidad Nacional de Huancavelica, para optar el grado académico de maestro en: ciencias empresariales, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de servicio en Gobierno Regional de Ayacucho – 2018. En la investigación la población de estudio fue constituida por 90 colaboradores y obteniendo una muestra de 73 colaboradores. Los diseños del estudio manejados se correlacionaron de manera descriptiva. Los resultados indicaron que existe una relación muy importante entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio. De acuerdo con las conclusiones, hubo una correlación positiva moderada de 0,333 entre la ingesta de empleados y factores materiales, y una correlación positiva promedio de 0,442 entre las calificaciones de empleados y la capacidad de respuesta, y existió una correlación positiva promedio de 0,280 entre las calificaciones de empleados y la capacidad de respuesta. Esto demostró que la buena gestión de los recursos humanos se refleja en la calidad del servicio que brinda a los usuarios.

Según (Yarin Ferro, 2018) en su tesis de investigación, el cual fue titulada “*Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016*”, tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre las estrategias y políticas existentes en la inserción laboral de personas con discapacidad en gobierno regional del Cusco - 2016. Por su naturaleza, el estudio se realizó con enfoque mixto, los tipos de estudios fueron básicos y descriptivos – relacionales, transversales. Los métodos fueron científicos, estadístico y bibliográfico. La población estuvo conformada por personal administrativo, directivos y jefes, obteniendo como muestra a todas las

personas con discapacidad; al finalizar la encuesta y mediante los resultados obtenidos se concluyó que las estrategias y políticas del Gobierno Regional en relación a las personas con discapacidad se encuentran relacionadas con la inclusión laboral. Asimismo, se encontró que dichas estrategias y políticas son de mucha relevancia en fases de contratación, colocación y la integración laboral; para la integración al mercado laboral.

Según (Burneo Alvarón, 2017) en su tesis de investigación desarrollada, el cual fue titulada “*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Trabajadores del gobierno regional de Tacna – 2017*”, ejecutada para poder obtener el grado académico de Magister en administración y dirección de empresas, tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Tacna - 2017; a fin de llegar a elaborar un modelo de gestión de RR.HH. por competencias. El tipo de investigación aplicado fue básico – correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 317 colaboradores, obteniendo como muestra 174 colaboradores, siendo encuestados para obtener información. Al finalizar el estudio, se concluyó que los trabajadores y 174 trabajadores del gobierno local de Tacna fueron muestreados y encuestados para recabar información. Al final del estudio, se concluyó que las provisiones y desarrollo de los recursos humanos son un componente muy clave de acciones, habilidades y metas del plan estratégico. Existiendo una relación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano.

Según (Zuñiga Pari & Zuñiga Pari, 2016) en su tesis de investigación que fue denominada “*La integración estratégica y el desempeño del capital humano en la oficina de desarrollo humano del gobierno regional de Huancavelica – año 2015*”,

el cual fue ejecutada para optar el título de licenciado en administración, tuvo como objetivo conocer la relación de la integración estratégica y el desempeño del capital humano en la Oficina de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica - 2015; para recolectar de información se aplicó un cuestionario, la población y muestra estuvo conformada por 44 funcionarios. Los resultados se interpretaron mediante las distribuciones de frecuencia y de porcentaje, aplicando una estadística inferencial. Su análisis concluyó que las estrategias de mejora del servicio deben implementarse cuando existe una relación muy significativa entre la integración estratégica y el desempeño del capital humano. Por lo tanto, se deben implementar estrategias para mejorar los servicios proporcionados por el personal dentro de la instalación. Esto significa fortalecer la integración estratégica con la Secretaría de Desarrollo Humano del Gobierno Regional de Huancavelica.

En lo internacional

Según (Arana Benavides, 2018) en su tesis de investigación la cual fue titulada *“Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado del cantón Vinces”*, para a la Universidad Técnica de Babahoyo, previo a la obtención del título de ingeniería comercial, donde el objetivo de estudio fue analizar los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. Esta investigación se realizó, a partir de un diseño no experimental transversal descriptivo, de tipo explicativo, la población participativa como la muestra fueron de 50 personales administrativos del GAD. Las técnicas utilizadas fueron las entrevistas y encuestas. La investigación concluyó que la organización, debe proporcionar a todo el capital humano el acceso a nuevos conocimientos, formación y capacitación para que así puedan descubrir nuevas tendencias, desarrollar nuevas

habilidades y nuevas competencias, actualizar conocimientos y atender áreas claves de la empresa. La evaluación del desempeño, por su parte, es una parte muy fundamental para lograr las metas y los objetivos corporativos, conociendo el desempeño y el aporte individual de cada colaborador.

Según (Arévalo Medel, 2018) quien realizó su tesis titulada “*Diseño de un plan de cambio organizacional para implementar exitosamente un nuevo sistema de gestión del desempeño en una Institución Regional*”, para a la Universidad Alberto Hurtado – Chile, realizado para la obtención del grado de Maestro en Gestión de personas en organizaciones, tuvo como objetivo general diseñar un plan de cambio organizacional que apruebe implementar de manera exitosa un nuevo sistema de gestión del desempeño, involucrando al personal de la institución y considerando la gestión de organización. El tipo de metodología fue la cualitativa, la técnica aplicada las entrevistas semiestructuradas. Concluye que, un factor que caracteriza a las organizaciones públicas es que provocan periodos de gran incertidumbre. porque se caracterizan por períodos políticos que desencadenan el intercambio de los mismos poderes que llevan a cabo diferentes procesos, con la intención de provocar un cambio en la administración. El otro elemento tiene que ver con el instrumento de gestión a adoptar, porque genera un cambio transformacional de gestión del desempeño, ya que en la administración pública los resultados de los procesos de evaluación de calidad, deben de estar asociados a recompensas, principalmente asociadas a la remuneración, la permanencia o la promoción en escala formal. Sobre todo, esta gestión del desempeño, debe ser vertical para obtener la orientación vertical de instituciones públicas. La alta autoridad y la dirección son impulsores para lograr implementar un gran cambio en GORE Maule.

Según (Fernández Párraga, 2017) en tesis de investigación que realizó, que fue denominada *“Las políticas institucionales que norman los procesos en el departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Ana”*, para la Universidad Estatal del Sur de Manabí, para obtener el título de ingeniería en auditoría, dicha investigación tuvo como objetivo general confirmar el cumplimiento de políticas institucionales, en el departamento de talento humano del GAD del cantón Santa Ana. El tipo de investigación realizado fue el no experimental, los métodos utilizados fueron: inductivo, deductivo, analítico y estadístico. La población de estudio fue el departamento de talento humano. Realizada la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones: Las funciones de los departamentos de recursos humanos, están sujetas a una regulación legal. Asimismo, el departamento de talento humano no puede ser vista, como un departamento aislado, sino como un medio para alcanzar la eficiencia, la eficiencia, la economía y la ética, lo que conduce a una mayor competitividad y rentabilidad. El mayor reto al que se enfrenta la sociedad es la mejora continua de las instituciones que la componen.

Según (Malave Medranda, 2017) en su tesis llamado *“La gestión del talento humano en el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño y su incidencia en el Ministerio de Inclusión Social zonal Portoviejo y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo”*, para la Universidad San Gregorio de Portoviejo, tuvo como objetivo principal determinar que la inadecuada Gestión del Talento Humano provoca ineficacia en la ejecución de los procesos administrativos, para diseñar una propuesta que perfeccione la situación actual de la problemática existente. La investigación utilizó métodos cualitativos y cuantitativos, con investigaciones: exploratorias, narrativas y de campos; la

población fue de 11 personas. Como conclusión, se pudo manifestar que el 82% de los empleados y gestores de talento, no están estructurada de acuerdo con el potencial humano. Se verificó que ningún departamento de RRHH cuenta con herramientas técnicas, buen reclutamiento y selección, dado que estos se realizan sin herramientas de evaluación de conocimientos, de habilidades y de actitudes del candidato. Durante la encuesta y revisión documental se constató la inexactitud de planificación y el 82% de los colaboradores informaron que los clientes internos y externos no se involucran en este proceso, dejando una visión consolidada del mal desempeño de los colaboradores.

Según (Camacho Trujillo, 2015) en su tesis de investigación que fue nombrada *“La estructura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Gestión para Puerto Quito y Pedro Vicente Maldonado del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha, año 2015”*, previo a la obtención del título de Ingeniero en Administración de Recursos Humanos, donde el objetivo general fue elaborar el Manual de Funciones, para mejorar el desempeño de empleados de la Dirección Regional de Gestión de Puerto Quito y Pedro Vicente Maldonado del GAD de la Provincia de Pichincha. Para el trabajo de investigación se consideró un estudio de campo/descriptivo y bibliográfico; con método inductivo, deductivo, analítico–sintético, estadístico, la técnica aplicada fue la entrevista; la población y muestra fueron de 98 empleados. La investigación concluye que una de las debilidades fue el no contar con un manual de funciones, conduciendo a un potencial reducido en términos de capacidad organizativa de eficiencia administrativa y responsabilidad. Este descuido resultó ser un retraso de las tareas planificadas y el cumplimiento de los procesos planificados que deberían haber continuado.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Inserción Laboral

Según (Pelayo Pérez, 2015), la inserción laboral es un proceso que ocurre cuando factores de empleabilidad como habilidades, formación académica, experiencia laboral y contexto social interactúan y se ajustan a elementos de ocupabilidad como demanda de empleo, mercado laboral, situación económica, política laboral y cambios demográficos, etc. , hasta que se crea la inserción de la vacante, se ejecuta de acuerdo al potencial del elemento de empleabilidad y la disposición de los factores de ocupabilidad.

Según (Bisquerra Alzina, 2018), afirma que la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen diversos factores, comenzando por las características que suelen tener las personas y las oportunidades que el mercado laboral puede brindarles, desde la fuente del fructífero entre ocupabilidad y empleabilidad.

Según (Cravero Del Sordo, 2017) en el concepto de “inserción laboral” deben incluirse aspectos directamente relacionados con la calidad de la inserción: duración del contrato, nivel o categoría profesional, tipo de empleo, nivel de ingresos, oportunidades como profesional. La integración profesional o la atención a la calidad del proceso de diseño proporciona un nuevo elemento para distinguir entre “inserción laboral” y la “inserción profesional”. La inserción inicial ocurre cuando las personas sin antecedentes laborales ingresan al mercado laboral por primera vez, mientras que aquellas con antecedentes laborales luego de un período de desempleo o inactividad se denominan reinserción laboral.

Según (Rodríguez Nodal, González Borrajo, Díaz Otero, & Iglesias Crespo, 2018) la inserción laboral se basa en cómo una organización acepta todos los estándares y comportamientos requeridos para que las personas ingresen al mundo laboral.

Para (Euroinnova Business School, 2020) se puede definir a la inserción laboral, como aquella donde una persona, consigue un empleo acorde a sus conocimientos, intereses y/o habilidades. También se conoce como Inserción Socio laboral, porque se dirige a grupos de alto riesgo social, como: (por ejemplo, desempleados de larga duración, desempleados cercanos a la edad de jubilación, víctimas de violencia, minorías étnicas, personas con adicción a las drogas, alcoholismo, enfermedades, problemas relacionados con la discapacidad).

Entonces sobre la inserción laboral es un proceso esencial, y en su realización intervienen varios factores clave. Se incluye si la persona tiene características como discapacidad intelectual como física pero que no limite su desenvolvimiento en el mercado laboral.

Según (Figueroa Gazo, 2017), cuando se habla sobre inserción laboral, se hace mención sobre dos estados: La primera, la no inserción el cual puede ser conocida como la ausencia del empleo; la segunda, la inserción profesional denominado o conocido como obtención de un empleo.

Según (Rondón García, Muñoz Portales, & Gómez Narváez, 2017) en su artículo "*Motivación y actitudes para la inserción laboral de los jóvenes cualificados en España*", alude que la inserción laboral está íntimamente relacionada con la palabra *transición*, es decir es aquel proceso que posee

dos situaciones, 1ro a partir de la vida académica, y 2do la vida laboral ya como profesional. Ambas situaciones poseen tres sistemas de interacción: Personas que quieran acceder al mercado laboral, el mercado laboral y las políticas económicas establecidas por ley.

Un análisis cuidadoso de estos tres factores le ayudará a comprender la importancia de cada uno. Cuando se trata de políticas económicas, es muy importante que las personas conozcan los lineamientos vigentes para planificar el empleo en función de la edad, el género, la clase social, las habilidades, las actitudes, la educación, las actitudes, la oferta y la demanda. Esto afecta a las inserciones más o menos buenas.

Según (Casals, Masjuan, & Planas, 2016) los estudios ejecutados sobre inserción, sugieren que los estudios de inicio se entrelazan según el nivel de estudios, ya que, a mayor nivel de estudios, mayor tasa de éxito profesional. Por otro lado, también es fundamental en cuanto a los recursos en los que las personas pueden confiar, como los recursos sociales que resaltan el apoyo que reciben de quienes los rodean, como amigos, familiares y parejas. Los técnicos, por otro lado, están respondiendo a habilidades o estrategias aprendibles que influyen en el proceso de búsqueda de empleo.

Según (Figuera Gazo, 2017), la inserción laboral está diseñada para iniciarse en el empleo y desarrollar carreras que conduzcan a la plena inclusión y a la consecución de un empleo estable a tiempo completo en consonancia con la formación obtenida. También es un escenario donde los individuos presentan y demuestran sus habilidades como estrategia de búsqueda de empleo.

Asimismo, (Vidal Suñe & Alarcón Alarcón, 2021) añaden que la capacidad de saber conservar un puesto de trabajo debe tenerse en cuenta para plantearse la plena integración. Así como mantenerlo. Dada la dificultad actual para encontrar trabajo y la capacidad de mantenerlo, es necesario considerar los problemas del desempleo y la inclusión.

De las perspectivas anteriores y de las perspectivas concretas, se puede inferir que la inserción laboral es un proceso que ocurre cuando factores valiosos como la competencia, la formación académica, la historia laboral y el entorno social interactúan y cooperan. Los eventos ocurren en respuesta a posibles factores de empleabilidad y disponibilidad laboral, desde la demanda del mercado laboral, las condiciones económicas, los cambios en las políticas y la demografía del mercado laboral, y la creación de empleo.

Para (Vega Fuente, 2016) en el concepto de “inserción laboral” deberían incluirse aspectos directamente relacionados con la calidad de la inserción: duración de contrato, nivel profesional, tipo de ocupación, oportunidades de trabajo. (Donoso, 2000), aporta elementos nuevos para diferenciar la “inserción laboral” e “inserción profesional”. Una persona cuando se une por primera vez al mundo laboral sin una experiencia previa se produce una inserción inicial. Mientras que cuando una persona se incorpora al mundo laboral después de inactividad o un largo periodo de paro es conocido como reinserción laboral.

(Vidal Suñe & Alarcón Alarcón, 2021) indicaban que en el proceso de inserción laboral interceden dos aspectos que son: la empleabilidad y la ocupabilidad. Mientras que empleabilidad puede ser intervenida y mejorada con las personas, dado que son elementos personales susceptibles de

intervenir a través de proceso de enseñanza y aprendizaje, pero la ocupabilidad es ajena a los sujetos, no depende de la persona, los elementos exógenos, contextuales y temporales y en otros momentos lo contrario.

2.2.1.1. Factores de impactan en el proceso de la inserción laboral

La empleabilidad

Para (Cuba Rosales, 2018), la empleabilidad no es un asunto temporal, sino un asunto de características y capacidades individuales. El término se refiere al potencial y la capacidad del graduado para permanecer empleado con un salario acorde con su mérito y mérito personal sin desempleo a largo plazo.

(Orgemer, 2022) apunta a la posibilidad de organizar los puestos de trabajo en función de las características de los buscadores de empleo. Otra definición describe la empleabilidad como la capacidad de los trabajadores para encontrar trabajos que satisfagan sus expectativas a través de su educación y carrera.

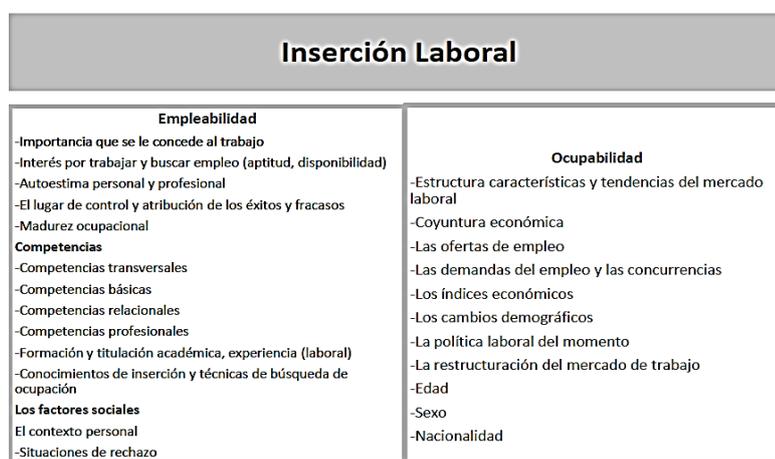
(Suárez Lantarón, 2016) afirma que la empleabilidad es una palabra derivada de la expresión inglesa “employability”, descende de la unión de dos palabras: “empty”, cuya traducción al español es empleo, y “hability”, que se traduce a habilidad. El concepto representa una realidad social particular del ser humano, y debido a su naturaleza ambigua, su interpretación depende en gran medida de la perspectiva del campo en el que se mire, ya sea académico, social, político, empresarial, etc.

La ocupabilidad

(Abiétar López, 2018) señala el gran potencial de la inserción, siempre que existan oportunidades en el mercado laboral. Es decir, la empleabilidad está dirigida hacia las personas y el aprendizaje; la ocupabilidad por otro lado, se centra en el contexto.

(Ortiz Jiménez & Carrión Martínez, 2020) estos autores abordan esquemas condicionantes a la inserción, donde están los factores de empleabilidad y ocupabilidad, que intervienen en diversos niveles y/o fases. Por eso, ante cualquier estrategia planificada para una buena inserción, siempre debe tomarse en cuenta la empleabilidad y la ocupabilidad, como variables y/o factores, que inciden ya sea de forma directa o indirectamente.

Ilustración 1. Factores que condicionan la inserción laboral



Fuente: *Reflexión sobre educación inclusiva: Una apuesta de futuro* (Ortiz Jiménez & Carrión Martínez, 2020)

(Montané Capdevila, 2015) alude que la inserción, se puede optimizar intercediendo los procesos de inserción de las personas que ha de emplearse (empleabilidad), investigando excelentes ofertas de empleo (ocupabilidad). El autor afirman que las

valoraciones individuales, las características del mercado y los procesos de trabajo son factores ineludibles que deben estar presentes para que los procesos de inserción satisfagan las demandas del mercado laboral.

Los factores de empleabilidad se pueden mejorar y ajustar para que las estrategias de inserción se conviertan en factores de empleabilidad (capital social – competencias profesionales) que ayuden a conseguir buenos puestos de trabajo.

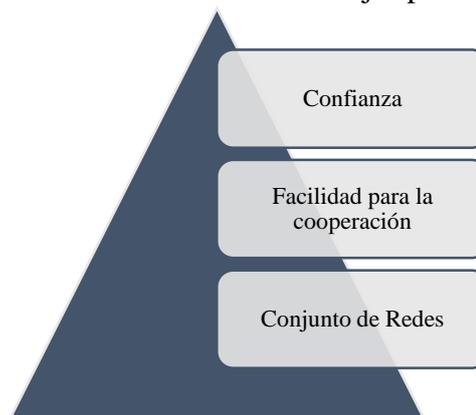
a. Elementos dentro de los factores de empleabilidad

El capital social incluye el origen social de un individuo. Según (Díaz Hernández & Medellín Ledezma, 2021), el capital social hoy contribuye al fortalecimiento de la sociedad civil y las redes sociales, posibilitando sistemas transparentes y eficientes en las instituciones gubernamentales y educativas. El capital social influye en el proceso de desarrollo y puede ser influenciado (para bien o para mal) dependiendo de la dirección de este proceso.

(Lengermann & Niebrugge, 2019) argumentan que el capital social es la diversidad de entidades que tienen dos cosas en común. Ambos están conformados por aspectos específicos de la estructura social e impulsan algún comportamiento de los participantes dentro de la estructura. La función determinada por el concepto de capital social es el valor de todos los aspectos de la estructura social que los actores pueden utilizar como recursos para realizar sus propios intereses.

Según (Pelayo Pérez, 2015) la aplicación del capital social:

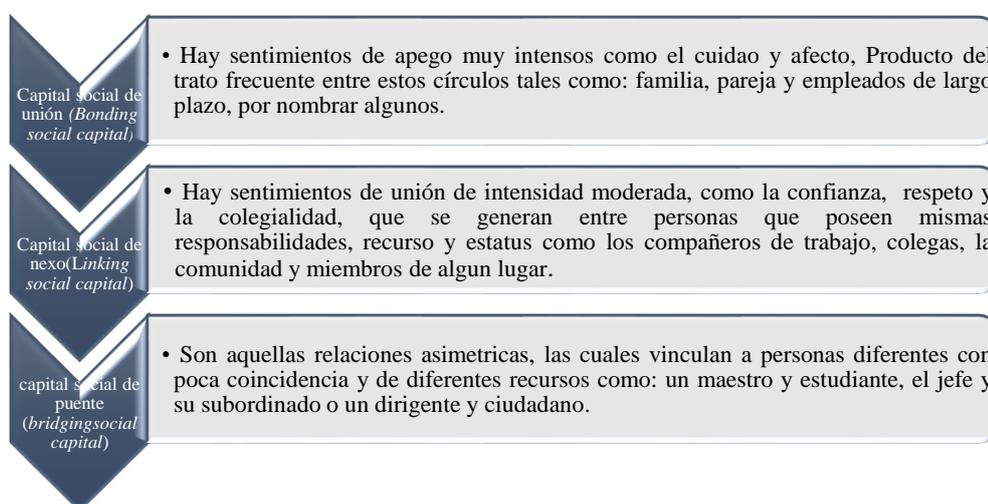
Ilustración 2. Enfocado en tres ejes principales



Estos tres ejes tienen una relación específica. Es decir, se relaciona con la parte sociológica de las relaciones sociales de un individuo. En este estudio, el tercer eje, el denominado conjunto de redes, es el foco de análisis. Los dos primeros ejes forman parte de las reglas de organización social dentro de la red.

Tipos de capital Social, que según (Pelayo Pérez, 2015) existe una clasificación de capital social, categoriza según el grado de cercanía de la personal o individuo. Este estudio examina la naturaleza del capital social juvenil y la medida en que afecta la inserción laboral.

Ilustración 3. Enfocado en tres ejes principales



b. Capital Social y empleabilidad

Existen estudios que muestran el impacto de este factor en la empleabilidad, tanto en el análisis del capital social en el ámbito profesional como en el análisis del capital social como acceso de un individuo al empleo.

Para (Vázquez Rodríguez, García Álvarez , & Santos Rego, 2021) han visto un gran énfasis en los últimos años en la movilidad internacional como estrategia para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. La razón principal de dicho apoyo es brindar oportunidades para el desarrollo del capital humano y social en una economía basada en el conocimiento.

(Granovetter, 2020) encontró que existen lazos débiles y fuertes en las estructuras sociales y concluye que los lazos débiles son importantes para lograr estos objetivos. Aquí está su explicación: A priori, la idea natural es que las personas con vínculos fuertes estén más dispuestas a proporcionar información laboral relevante.

(Granovetter, 2020) encontró que, en una encuesta de residentes de Massachusetts, más del 50% de colaboradores manifestaron que un trabajo se obtiene mediante interacciones sociales. Siendo miembros familiares y/o amigos cercanos quienes facilitan conexiones sólidas, por otro lado, las conexiones débiles son proporcionadas por conocidos

La diferencia entre las dos relaciones radica en el grado de lealtad, reciprocidad y solidaridad entre la familia y los conocidos, ya que es más probable que los conocidos migren en los círculos sociales que los

amigos cercanos y la familia. En base a esto, los enlaces débiles solo pueden proporcionar información interna del trabajo.

(López González, Díaz Fúnez, & Robledo Velásquez, 2015) encontraron evidencia de los efectos positivos de las redes sociales y encontraron que el voluntariado y las reuniones con amigos estaban asociados con una mayor satisfacción laboral, percepciones de salud y creencias religiosas, y mostraron un impacto positivo en la participación.

Por último, (Charles Leija, Torres García, & Castro Lugo, 2018) creen que los stocks de capital social personal están asociados con resultados laborales mucho más altos que otros determinantes. Aunque se considera que el capital social es importante, su impacto es irregular, lo que refleja diferencias en los mercados laborales. Las relaciones formales tienen que ver con la participación limitada o el acceso a trabajos con salarios limitados, y los profesionales desempeñan un papel y ayudan a las personas a conseguir trabajos bien remunerados.

c. Otros factores de empleabilidad que impactan en la inserción laboral: competencias profesionales

Los factores de empleabilidad según (Vidal Suñe & Alarcón Alarcón, 2021) resumen los factores importantes para el empleo, entre ellos la formación académica, las competencias laborales, la experiencia laboral, las técnicas de búsqueda de empleo y las competencias, todos ellos importantes para los egresados. Por tanto, competencia profesional para desarrollar actividades en el sector laboral propias de

su profesión. La competencia profesional es un factor clave para la incorporación del talento profesional al mercado laboral. La adquisición personal y el uso de este talento no pueden garantizar un empleo efectivo.

Competencias profesionales

Para (García Manjón & Pérez López, 2021) tiene como objetivo empoderar a las personas mediante la formulación de estándares académicos, habilidades y experiencia laboral que se obtienen en la educación superior y se valoran en el mercado laboral y satisfacen las demandas del mercado de emparejamiento de trabajadores, encontrar un trabajo.

De acuerdo con (Bunk, 2014), una competencia profesional es un conjunto de conocimientos y habilidades necesarios para ejercer esa profesión con el fin de resolver de manera independiente y flexible los problemas de la misma profesión y para tener competencia como profesión, y habilidades. En contexto y organización del trabajo ayuda. Las habilidades profesionales, las habilidades metodológicas, las habilidades sociales y las habilidades competitivas también se consideran tipos de habilidades profesionales.

(Galdeano Bienzobas, 2020) define la competencia profesional como una combinación dinámica de atributos relacionados con responsabilidades, conocimientos, actitudes, habilidades y los resultados que las personas puedan demostrar al final del proceso educativo.

Para (Mertens, 2016) son competencias profesionales conformadas por conjuntos de conocimientos, actitudes y talentos, hábitos, valores e incentivos orientados al desarrollo profesional. Otro factor de competencia importante es la experiencia laboral o la pericia, que acerca a los graduados a la práctica y facilita las oportunidades de carrera.

Por tanto, cabe señalar que las competencias profesionales son un factor a tener en cuenta a la hora de seleccionar y colocar profesionales, pero como decía al principio, la obtención de estudios superiores ya no es un factor en el mercado laboral, no garantiza la entrada en el mercado laboral.

Según (Trujillo, 2019), la definición de competencia fue propuesta por David McClelland en 1973 como una propuesta en frustración con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el desempeño laboral.

Competencia implica diferentes conceptualizaciones, ya que es un término polisémico y su rango taxonómico es muy amplio. Supuestamente, existen diferentes tipos de concursos, debido a los distintos nombres que se les da. Sin embargo, sus aplicaciones son similares en algunas áreas.

Los tipos de competencias de la Organización Internacional del Trabajo clasifican tres tipos de competencias. Básico, Específico, Genérico.

- a) *Competencias básicas*: Son habilidades que se adquieren en el preescolar o al inicio de la escuela y pueden continuar hasta los 11 o 12 años.
- b) *Competencias genéricas*: Estas habilidades se adquieren en la escuela o en el trabajo. Se utilizan para diversas actividades profesionales y están respaldados por una base técnica y científica.
- c) *Competencias específicas*: Se adquieren en especialidades profesionales y no se transfieren por tratarse de competencias adquiridas estrictamente en especialidades bien definidas.

d. Problemáticas de la inserción laboral: factores que influyen en el desempleo y afectan la inserción laboral

Según (Weller, 2015) algunos problemas con el proceso de inserción son:

- a) Preguntas sobre la adecuación de la inversión en educación y formación y las perspectivas de crecimiento económico debido a cuestiones de inserción.
- b) La escasa acumulación de experiencia afecta negativamente a los ingresos futuros de los jóvenes.
- c) Brecha entre demanda laboral y perfil educativo.
- d) El ingreso temprano o tardío al mundo laboral está asociado con aparentes tasas de deserción escolar temprana, que afectan a los jóvenes de clase baja y que es muy probable que se transmitan de generación en generación.

- e) Los jóvenes inestables con una integración precaria forman parte de un grupo de riesgo que plantea problemas de exclusión y ajuste social.
- f) La expansión del sistema educativo se basa en un doble efecto:
 - 1. retención de jóvenes en el sistema escolar, 2. minimización de la participación laboral y restricción de la competencia intrarregional.

Otros problemas causados por el desempleo y la inserción laboral son:

- Aprovechamiento incorrecto o subutilización del capital humano.
- Dificultad para adquirir experiencia laboral, lo que dificulta el desarrollo de hábitos de trabajo y menores ingresos futuros.
- La precaria inserción de los jóvenes en el mercado laboral complica y retrasa su dependencia de los padres, lo que supone una carga económica para los hogares.

(Weller, 2015) afirma que existe un desequilibrio o desajuste estructural entre la oferta y la demanda. Entre los factores de demanda, los empleadores del sector formal tienen una demanda creciente de educación superior y, a pesar de tener un buen nivel educativo, las empresas se dirigen a trabajadores con experiencia en campos específicos. A veces la educación es discriminación contra los jóvenes.

La falta de flexibilidad salarial, la estricta distribución del salario mínimo y, en última instancia, el empleo inflexible y los horarios de trabajo ajustados conducen a la residencia temporal.

Entre los factores de oferta encontramos que el nivel educativo de los jóvenes supera sus expectativas y supera con creces el nivel que ofrece el mercado laboral. La tendencia hacia el autoempleo también es un factor de oferta, ya que garantiza modalidades de trabajo flexibles. tiempo y mejores ingresos. Otro factor es que los jóvenes se encuentran desempleados voluntariamente por falta de presión y demanda para encontrar trabajo. Además, el método de búsqueda de empleo también se considera un problema porque se desconoce la información de contacto de instituciones e individuos.

La Demanda laboral, según (Fontana Nuñez, 2018) es el puesto que necesita una organización que debe ser ocupado por empleados que cumplan con los requisitos. Esto significa que hay una vacante que debe cubrirse con el personal adecuado para el puesto. La demanda representa el número total de puestos de trabajo que ofrece una empresa.

Mientras que la oferta laboral, para (Fontana Nuñez, 2018) son aquellas que se ofrecen a las empresas como lugares de trabajo en función de sus requerimientos productivos, pero, dicho de otro modo, las vacantes son las que ofrecen los trabajadores a cambio de un salario justo.

2.2.1.2. Factores socio-personales para la inserción laboral

Para (Martínez Rodríguez & Carmona Orantes, 2010) los factores y características socio personales como la autonomía, la creatividad, la responsabilidad, la cooperación, la motivación y la

empatía cobran cada vez más importancia en el contexto de los procesos de integración laboral, por lo que estos aspectos personales deben ser identificados y evaluados.

Asimismo, afirman que su análisis de las cualidades y factores socio personales en el proceso de inserción laboral es muy acertado.

Cualidades personales

Según (Martínez Rodríguez & Carmona Orantes, 2010), estas son:

Imagen: Vista como un conjunto de rasgos que caracterizan a una persona frente a la sociedad. La imagen difiere dependiendo del trabajo. Los estudiantes deben saber que hay ciertos trabajos que requieren ciertas imágenes.

Empatía: Ponte en el lugar del otro. La empatía juega aquí un papel importante. Los empleadores valoran cada vez más la colaboración. Los trabajadores deben aprender a comprender a sus compañeros y ayudarlos a superar las dificultades juntos.

Control emocional: Saber separar el trabajo de la vida afectiva y del hogar puede evitar que los problemas derivados de esta última afecten el desempeño del trabajador. Sepa cómo "apagar" a los trabajadores sociales para que no afecten negativamente los asuntos familiares.

Iniciativa: la capacidad de un sujeto para completar una tarea antes que los demás sin que se le diga constantemente qué hacer.

Liderazgo: algunos colaboradores necesitan la capacidad de dirigir y organizar a otros empleados y distribuir las tareas de manera adecuada dentro de la organización para mejorar la eficiencia.

Autonomía: capacidad de un colaborador para realizar las funciones que se le encomiendan sin necesidad de ser consciente de ello, suponiendo que pueda hacerlo por sí mismo.

Ambición: Deseo constante de perfeccionar el propio trabajo.

Atención y escucha: Para trabajar de manera más eficiente, preste atención y seguir los consejos y recomendaciones de su empleador.

Capacidad para la integración en grupo: El trabajo en grupo y/o trabajo comunitario son muy valorados en la actualidad. Es así que se debe de alentar a los empleados aprender a respetar y trabajar con sus compañeros laborales.

Cooperación y apoyo para las actividades: Consiste en la cooperación y apoyo mutuo entre colegas por el bien común.

Seguimiento de órdenes en la tarea: Seguir instrucciones del empleador para adquirir el máximo rendimiento de las labores.

Adaptación a las condiciones cambiantes: Trabajar en una industria y/o rol se está convirtiendo menos monótono y repetitivo, requiriendo capacidad de adaptación a diversas situaciones y diversas funciones al interior de la empresa.

Inteligencia

Según (Martínez Rodríguez & Carmona Orantes, 2010), estas son:

Capacidad de razonamiento numérico: valoración de la capacidad para intuir conceptos numéricos.

Razonamiento abstracto: Capacidad y/o habilidad para solucionar problemas lógicos y emanar resultados específicos de las situaciones.

Capacidad y fluidez verbal: Fácil comunicación y expresión verbal. Ciertas ocupaciones, especialmente el sector de servicios (ocupaciones públicas orientadas al cliente), enfatizan la capacidad de mantener una conversación y hablar correctamente.

Capacidad de análisis: Sabe estudiar las realidades a las que se enfrentan los trabajadores, procesar toda la información que le rodea y encontrar soluciones satisfactorias a los problemas planteados.

Capacidad de síntesis: La habilidad de llegar a una conclusión y/o solución clara de un problema, posteriormente de evaluar varias soluciones y/o alternativas.

2.2.1.3. Valores socio personales:

Según (Martínez Rodríguez & Carmona Orantes, 2010), estas son:

Valores individuales: Básicamente vinculados al ámbito personal de las personas, y en nuestro caso, vinculados al trabajo; como la sinceridad, la superación personal, la iniciativa y la independencia.

Valores afectivos: Están ligados con la dimensión emocional de las personas; por ejemplo, afecto, sentimientos, cariño y amor.

Valores intelectuales: Estos valores se refieren a aspectos de la naturaleza racional humana, como aprender, comprender, pensar y conocer.

Valores estéticos: Se relaciona con la asociación de imágenes con la belleza y el placer espiritual que evocan las imágenes. Dada la importancia de la imagen corporal y la estética en nuestra sociedad, ciertas profesiones hoy en día valoran mucho los valores estéticos, por ejemplo, la estética, la elegancia y la buena imagen.

Valores corporales: Se relaciona con la composición biológica humana. Es decir, aspectos como la salud, el cuidado del cuerpo, el disfrute y la vitalidad.

Valores morales: Referente a si el comportamiento humano es malo o bueno. Es decir, evaluación de la ética. Por ejemplo, la lealtad, la honestidad, la obediencia y la responsabilidad.

Valores sociales: Indica los valores institucionales y los valores interpersonales, tales como la convivencia, la cooperación, la tolerancia y la participación.

Valores ecológicos: Valores que sitúan a los individuos en contacto directo con el entorno y con la naturaleza que les rodea, como: respeto por el medio ambiente, la lucha contra la contaminación, la conciencia medioambiental y el desarrollo sostenible.

Valores instrumentales: Valor que se mide contra los beneficios que nos llegan, como trabajo, ahorro, dinero y salario.

Valores religiosos: Relacionados con la fe y la espiritualidad. En este caso, puedes usar las palabras ateo, creyente, etc.

2.2.2. Gestión del Talento Humano

Según (Chiavenato, 2017) en la era del conocimiento, los equipos de gestión de talento humano surgirán para reemplazar a los departamentos de RRHH. Las prácticas de recursos humanos se delegan en gerentes de toda la empresa, que se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas burocráticas y operativas no esenciales se subcontratan a terceros o también denominados Outsourcing.

El equipo de Gestión del Talento Humano se releva de la actividad operativa y se involucra en la consulta interna, proporcionando al departamento una estrategia global sobre el destino y el futuro de la organización y sus miembros. Los agentes pasivos se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a gestionar el resto de los recursos de la organización.

Según (Castañeda, 2020), la gestión del talento humano tiene como objetivo orientar a las personas que laboran en las organizaciones laborales, por lo que estas personas son personas con una amplia gama de conocimientos. La Gestión Estratégica de Recursos Humanos se refiere a las decisiones y acciones políticas en áreas organizacionales donde las personas tienen una influencia directa.

Según (Sanabria Pulido, 2015), el talento es el resultado de la habilidad más el compromiso y la acción, donde habilidad es conocimiento, destreza, habilidad o actitud. El segundo componente del talento es el compromiso

personal y laboral, y el último componente del talento es el comportamiento. En la economía actual, la acción significa la velocidad de ejecución en el momento adecuado.

Aunque el talento se puede desarrollar, hay investigaciones que sugieren que el talento no es una cuestión de coeficiente intelectual, ingresos familiares o logros académicos.

Según (Cuesta Santos, 2017), la gestión del talento humano tiene como objetivo orientar a las personas que trabajan en las organizaciones laborales, para que estas personas tengan una amplia gama de conocimientos. Se entiende por Gestión Estratégica de Recursos Humanos el conjunto de decisiones y acciones gerenciales en áreas organizacionales donde las personas tienen una influencia directa.

En la 1ª Conferencia Mundial de Recursos Humanos, el factor humano fue considerado como el factor más importante en la gestión empresarial. Cuando se trata de la gestión de recursos humanos, las personas son el primer pilar para el desarrollo de una empresa y para que se desarrolle de la manera más eficiente posible.

El talento humano es un factor esencial para las empresas, ya que no todos los trabajadores tienen las mismas habilidades y pueden especializarse en diferentes áreas para mejorar la capacidad productiva y aumentar las ganancias económicas.

(Alles, 2021), nos da de manifiesto que tanto el talento como la habilidad están misteriosamente vinculados porque los profesionales talentosos y bien informados son muy bien aceptados en el lugar de trabajo.

Conocimiento, según (Mato de la Iglesia, 2021) el conocimiento es aquella capacidad, para resolver un determinado conjunto de problemas.

Según (Barnes, 2017) definen el conocimiento como subjetivo y personalizado en relación a hechos, conceptos, procedimientos, ideas, interpretaciones, juicios, observaciones y elementos que son o pueden ser, como la información que un individuo posee en su mente.

Habilidades, según (Espinoza Mina, 2020), se considera habilidad a la capacidad de realizar una determinada actividad o tarea de manera correcta y con mucha facilidad. Es decir, es una forma de aptitud específica para determinadas actividades, ya sean físicas, mentales o sociales.

Motivación, según (Armijos Mayon, Bermúdez Burgos, & Mora Sánchez, 2019) la motivación en sentido amplio es lo que impulsa a las personas a actuar de determinada manera, la cual es provocada por los estímulos externos que emiten, pueden estar expuestas y pueden ser ambientales, o también puede generarse interna o mentalmente. Para (Gonzáles, 2018) es único de cada persona, reflejado en las interacciones que se establecen entre él y el mundo para lograr una meta o propósito y lograr lo que considera deseable y necesario, afirma ser un proceso interno.

La motivación es el intermediario, el lugar o el punto intermedio entre la forma en que una persona realiza actividades y la personalidad del individuo, por lo que también es necesario aclarar su efecto sobre la realización de dichas actividades y cómo tener éxito en su negocio.

Actitudes, según (Orejuela, 2020), una actitud es como una organización cognitiva a la que se le asigna una responsabilidad emocional o un

mantenimiento de un objeto, y es una relación entre la cognición y su objeto relativo a ella, predispone a un comportamiento acorde con las tendencias.

En la 1ª Conferencia Mundial de Talento se asumió que el factor humano es el factor principal en la gestión empresarial. Cuando se trata de la gestión del talento, los recursos humanos son la base principal del desarrollo de una empresa y deben desarrollarse de la manera más eficaz posible. No todos los empleados tienen los mismos talentos, y estos talentos pueden especializarse en diferentes áreas, por lo que los talentos son parte integral de la empresa, aumentando la capacidad de producción y los beneficios financieros.

2.2.2.1. Talento Humano

Según (Chiavenato, 2017), la gestión del talento humano se está convirtiendo cada día en parte integral del éxito organizacional. El hecho de que alguien esté cerca no significa necesariamente que tenga talento.

El talento es siempre un tipo especial de persona. Pero una persona no siempre tiene talento. Para ser un talento, una persona debe tener una valiosa ventaja competitiva. El talento actual abarca cuatro dimensiones esenciales para la competencia individual:

a) *Conocimiento*. Se trata de un conocimiento que es el resultado del aprendizaje continuo, ya que el conocimiento es la moneda preciosa que viene del siglo XXI.

Según (Mato de la Iglesia, 2021), designan al conocimiento como la capacidad de resolver un conjunto explícito de

problemas. y (Barnes, 2017) como la información subjetiva, personalizada que tiene en mente una persona, relativa a hechos, conceptos, procedimientos, ideas, interpretaciones, juicios, observaciones y elementos útiles o inexactos.

b) *Habilidad*. Se trata de saber cómo hacerlo. Significa usar y aplicar el conocimiento para resolver, crear e innovar problemas y situaciones. La competencia es la transformación del conocimiento en resultados.

(Espinoza Mina, 2020) , considera la capacidad para realizar una actividad o tarea específica de forma correcta y sencilla. Es decir, una forma particular de aptitud para una actividad particular, de naturaleza física, mental o social.

c) *Juicio*. Analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, ser crítico, evaluar, sopesar y priorizar hechos.

d) *Actitud*. Se trata de saber conseguir. La actitud emprendedora nos permite cumplir y superar nuestras metas, asumir riesgos, actuar como agentes de cambio, crear valor, alcanzar la excelencia y enfocarnos en los resultados. Esta es la causa de la autorrealización, que impulsa a una persona a realizar su potencial.

Según (Orejuela, 2020), las actitudes predisponen a conductas coherentes con impacto cognitivo y relativo sobre el objeto, predisponiendo a la cognición dada la responsabilidad emocional por o a favor del objeto, es como una organización.

Según (Sanabria Pulido, 2015), el talento es el resultado de la habilidad más el compromiso y la acción. Las habilidades son conocimientos, destrezas y habilidades o actitudes. El segundo componente del talento es el compromiso personal y profesional, y el último componente del talento es la acción. En la economía actual, la acción significa acelerar el ritmo cuando sea el momento adecuado.

Sin embargo, el talento se puede desarrollar. Hay investigaciones que sugieren que el talento no es una cuestión de coeficiente intelectual, ingresos familiares o calidad de estudio.

(Alles, 2021), nos da de manifiesto que el talento y la competencia están misteriosamente vinculados porque los profesionales talentosos y bien informados son muy buscados en el lugar de trabajo.

2.2.2.2. Capital Humano

Para (Chiavenato, 2017) el concepto de talento humano conduce inevitablemente al concepto de capital humano. Es un legado invaluable que las organizaciones pueden acumular para volverse competitivas y exitosas. El capital humano se compone principalmente de dos aspectos:

1. *Talentos*. Son conocimientos, habilidades y destrezas que se mejoran, actualizan y premian constantemente. Pero el talento no puede ser tratado de forma aislada como un sistema cerrado. Parece mucho porque tiene que existir y convivir en un

contexto que permita la libertad, la autonomía y el desarrollo cobijo.

2. *Contexto*. Es el entorno donde las personas puedan prosperar y crecer. Sin ella, el talento se marchita o muere. Estos contextos están determinados por:

a) La arquitectura organizacional debe ser inclusiva en el flujo de procesos y actividades, al mismo tiempo que requiere un diseño flexible e inclusivo y una buena división del trabajo que permita coordinar a las personas. Las organizaciones de trabajo deben facilitar la comunicación y el contacto con las personas.

b) Una cultura organizacional democrática y participativa que inspire confianza, satisfacción, compromiso, trabajo en equipo. Una cultura basada en la solidaridad y el compañerismo.

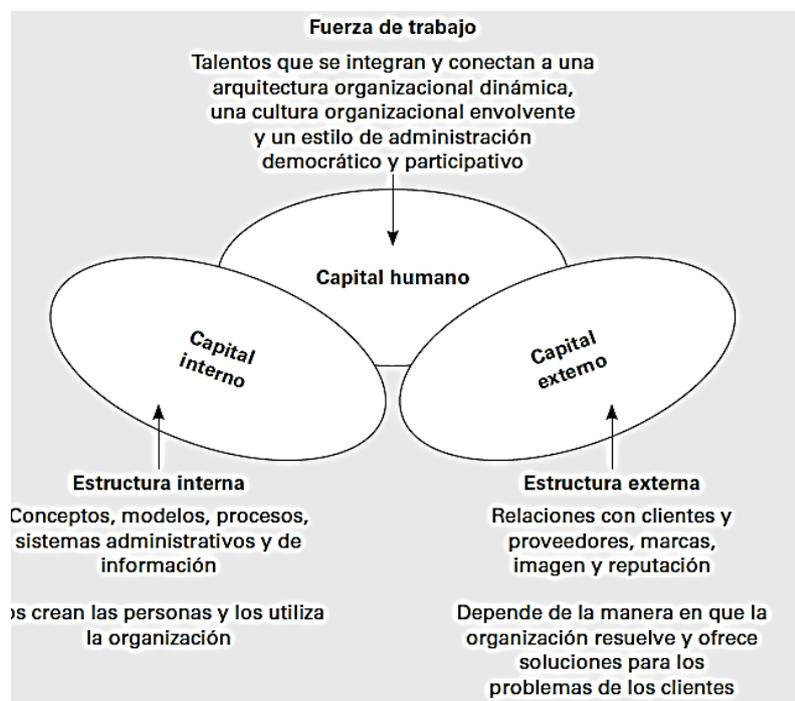
c) Un estilo de administración basado en la innovación de liderazgo, dirección, descentralización, descentralización y delegación de autoridad (empowerment).

Entonces, tener talento no es suficiente para tener capital humano. El talento necesita integrarse en un contexto acogedor. El talento se desarrolla y crece cuando el contexto es favorable y benévolo. Si el contexto no es correcto, el talento evita el apego y conduce al aislamiento. La suma de ambos (talento y contexto) proporciona el concepto de capital humano.

2.2.2.3. Capital Intelectual

(Chiavenato, 2017) menciona que es uno de los conceptos más controvertidos de los últimos tiempos. A diferencia del capital financiero cuantitativo y numérico, que se basa en activos tangibles e innumerables, el capital intelectual es completamente invisible e intangible. Por lo tanto, es difícil administrarlo y contabilizarlo adecuadamente. El capital intelectual se compone de capital interno, capital externo y capital humano.

Ilustración 4. Capital Intelectual



2.2.2.4. Incorporación de las personas

(Chiavenato, 2017) nos da de manifiesto que el proceso de selección implica encontrar el contenido proporcionado por la persona y adecuarlo a las necesidades de la organización. Pero las organizaciones no son las únicas para elegir. Las personas también eligen dónde quieren trabajar. Así que esta es una elección equitativa.

El proceso de reunir a las personas varía mucho de una organización a otra. Algunos usan procesos tradicionales obsoletos, mientras que otros usan procesos avanzados y complejos para reclutar y seleccionar personas para hacer algún trabajo.

Los métodos tradicionales están dominados por enfoques operativos y métodos burocráticos y siguen un conjunto de rutinas y procedimientos. Estas rutinas y procedimientos se ejecutan secuencial y consistentemente. Las acciones están micro orientadas, ya que cada posición abierta desencadena un proceso que se ejecuta específicamente para esa posición. Por lo tanto, es importante un enfoque molecular del proceso. Así que es importante cubrir el punto focal. Este modelo es trófico y trata de llenar los vacíos para mantener el statu quo de la organización. De ahí su conservadurismo. Se toma muy en serio la eficiencia y la implementación adecuada de los Procedimientos de Reclutamiento y Selección.

Para una organización, los resultados son más importantes que el proceso, y en el enfoque tradicional, el proceso de incorporación, donde los profesionales dominan el proceso de incorporación, se centra en la gestión de los recursos humanos.

El enfoque estratégico es actualmente el enfoque dominante ya que el proceso de incorporación es un vehículo que ayuda a satisfacer las necesidades de una organización.

Este modelo busca mejorar continuamente el capital humano y agregar nuevo valor a los activos intangibles de la organización mediante la incorporación de nuevos talentos. Impulsar el cambio a través de la creatividad y la innovación introducida en la organización a través de nuevos valores humanos. Involucrar a las personas enfatiza la efectividad porque tiene como objetivo adquirir nuevas habilidades y nuevas competencias que permitan a la organización cumplir su misión y alcanzar sus metas.

El proceso de incorporación es responsabilidad de los supervisores y sus gerentes y cuenta con el apoyo de consultores internos y de recursos humanos en roles de recursos humanos. Todos los solicitantes serán aceptados de manera amable y cortés.

Por otro lado, según (Amo Arturo, 2019) el reclutamiento, el reclutamiento es una serie de diferentes actividades encaminadas a atraer a aspirantes o candidatos calificados a una organización.

Según (De la Cruz Lablanca, 2014), el reclutamiento es un conjunto de procedimientos y técnicas encaminadas a atraer candidatos potencialmente calificados para puestos dentro de una organización. Esencialmente, es un sistema de información organizacional que divulga y brinda oportunidades de empleo en el mercado laboral de talento.

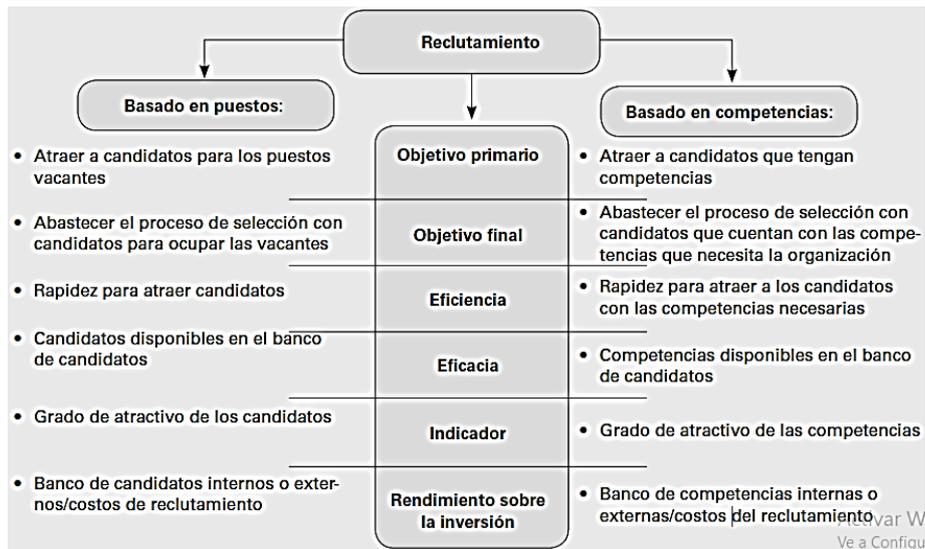
Según (OECD, 2020) , el reclutamiento es el proceso de atraer a un grupo de candidatos a un puesto en particular. Necesita anunciar sus puestos vacantes en el mercado y atraer candidatos calificados

para competir. Los mercados en los que las organizaciones buscan candidatos pueden ser internos, externos o una combinación de ambos. Esto significa que las organizaciones deben buscar candidatos internamente, externamente o ambos.

Para (Chiavenato, 2017), el reclutamiento, al igual que el proceso de comunicación, es un proceso bidireccional. Es la mediación y difusión de las vacantes a la vez que la captación de candidatos para el proceso de selección. La mera comunicación y divulgación de actitudes no logra sus objetivos básicos. Lo básico es atraer a los candidatos seleccionados.

Asimismo, (Chiavenato, 2017) menciona que el reclutamiento puede tener como objetivo encontrar candidatos para cubrir vacantes en una organización y mantener el statu quo. Mientras tanto, puede concentrarse en desarrollar las habilidades que su organización necesita para tener éxito y darle a su empresa una ventaja competitiva.

Ilustración 5. Reclutamiento con base en los puestos frente a reclutamiento con base a las competencias



2.2.2.5. Reclutamiento Interno y Externo

En razón de su aplicación, el reclutamiento es externo o interno.

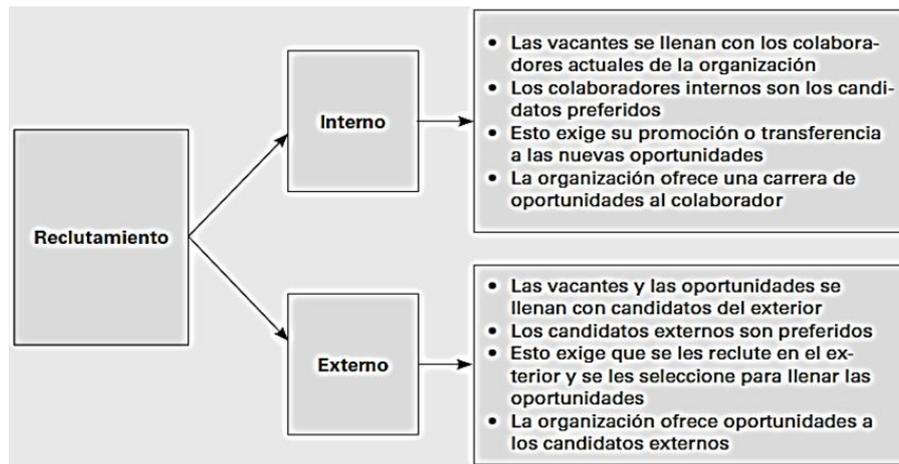
De acuerdo con (Chiavenato, 2017) el reclutamiento interno influye en los candidatos y empleados que trabajan dentro de una organización para promover candidatos o ponerlos a disposición para otras actividades más complejas o ambiciosas.

El reclutamiento externo trabaja con candidatos en el mercado laboral, enviándolos fuera de la organización a través del proceso de selección individual.

El reclutamiento interno se enfoca en encontrar competencias internas y hacer un mejor uso de ellas, mientras que el reclutamiento externo se enfoca en adquirir competencias externas.

La contratación interna y externa nos ayuda a capacitar y actualizar continuamente nuestro grupo de talentos, que sirve como fuente para futuras contrataciones.

Ilustración 6. Reclutamiento Interno y Externo



2.2.2.6. Técnicas de reclutamiento externo

La contratación interna incluye un número determinado de trabajadores conocidos, mientras que la contratación externa incluye una gran cantidad de candidatos repartidos por todo el mercado. Su alcance es enorme y los buscadores de empleo no siempre reciben la señal. Por esta razón, la subcontratación utiliza varias técnicas para influir y atraer candidatos. Se trata de elegir la forma más adecuada de atraer a su candidato deseado a su organización, donde sea que se encuentre.

El proceso de contratación comienza cuando un candidato completa una solicitud de empleo o envía un currículum a una organización. La solicitud de empleo tiene la forma de solicitar al solicitante información personal, antecedentes educativos, historial laboral, conocimiento, dirección y número de teléfono de contacto. Las demandas están disponibles en línea. Las organizaciones exitosas abren sus puertas para reclutar candidatos que se ofrecen como voluntarios para postularse, incluso si actualmente no hay

puestos disponibles. La contratación debe ser una actividad permanente y continua.

Las principales técnicas para el reclutamiento externo son:

1. Anuncios en diarios y revistas especializadas: Los anuncios en los periódicos suelen ser una buena opción de reclutamiento, según el tipo de trabajo que desee contratar. Los gerentes, supervisores y empleados hacen un buen uso de los periódicos locales o regionales. Entre los trabajadores calificados, los periódicos más populares tienen la distribución más amplia. Si su posición es muy específica, puede consultar publicaciones comerciales. El aumento de la globalización ha creado muchas oportunidades para nuevos puestos en muchas empresas multinacionales. Estas empresas requieren conocimientos de otros idiomas y dominio de diversas tecnologías informáticas.

2. Agencias de reclutamiento: En lugar de acudir directamente al mercado, la organización puede ponerse en contacto directamente con la agencia de contratación para encontrar candidatos en su base de datos. Estas agencias actúan como intermediarios para la contratación. Existen tres tipos de agencias de contratación:

a. Agencias operadas por el gobierno a través de oficinas laborales u organizaciones relacionadas con el empleo a nivel federal, estatal o municipal.

b. Agentes afiliados a organizaciones sin fines de lucro (como organizaciones profesionales o no gubernamentales);

Muchas universidades tienen vínculos entre los ex alumnos y el negocio de la universidad. La comunidad en función de tu carrera profesional.

c. Agencias privadas: Son la fuente principal de personal administrativo y administrativo. Algunas personas cobran a las organizaciones solo una tarifa por candidato aprobado, y esa tarifa es proporcional a su salario de admisión.

3. *Contactos con escuelas, universidades y agrupaciones:* La organización desarrolla relaciones con escuelas, colegios, asociaciones industriales (patronales, consejos regionales, asociaciones de ex alumnos, etc.), grupos (comités académicos, etc.) y centros de integración de escuelas de negocios para facilitar las oportunidades que ofrece al mercado. puede desarrollar planes para fortalecer. Algunas organizaciones alientan sistemáticamente las reuniones en colegios y escuelas y utilizan recursos audiovisuales, como la promoción institucional, para promover políticas de gestión de recursos humanos y abordar posibles problemas, incluso cuando no hay oportunidades a corto plazo disponibles. Esto crea una actitud positiva hacia los candidatos potenciales.

4. *Carteles o anuncios en lugares visibles:* Es un sistema de reclutamiento barato con potencia y velocidad razonables. Esta es una herramienta de reclutamiento estática que muestra acusaciones simples como trabajadores y empleados. Por lo

general, se colocan cerca de organizaciones, portales o en áreas de alto tráfico.

5. *Presentación de candidatos por indicación de trabajadores:*

Este es otro sistema que es barato, poderoso y relativamente rápido para implementar un sistema de reclutamiento. Las organizaciones que piden a los empleados que refieran o recomienden candidatos (amigos, vecinos, parientes) utilizan una de las herramientas de reclutamiento más eficientes y completas. En este caso, el vehículo guía al candidato a través de los trabajadores. Cómo va el proceso, los empleados se sienten importantes y comparten la responsabilidad de las admisiones de los solicitantes. En cierto sentido, la organización ha delegado gran parte de la continuidad de la organización informal a sus empleados.

6. *Consulta a los archivos de candidatos:*

El Archivo de Candidatos es una base de datos que contiene un catálogo de candidatos que fueron encontrados espontáneamente o no fueron considerados en reclutamientos anteriores. Las presentaciones se basan en sus calificaciones más importantes, campos de actividad o títulos de trabajo y se basan en su currículum o datos de contratación. Para eliminar esto, las organizaciones deben mantener el mayor contacto posible con los candidatos para no perder el interés y la atracción. Es un sistema de reclutamiento de bajo costo. Cuando funciona bien, puede fomentar la presentación rápida de candidatos.

7. *Reclutamiento virtual*: Es el reclutamiento hecho electrónicamente y remotos mediante internet, revolucionando el proceso de reclutamiento. Su valor radica en que es instantáneo y estructuralmente interactúa digitalmente con los posibles candidatos.
8. *Banco de datos de candidatos o banco de talentos*: Las empresas no usan candidatos para algunas contrataciones, por lo que usan bases de datos donde se archivan los currículums para uso futuro de las nuevas contrataciones. Las bases de datos son el activo más importante de un reclutador.

Para (Chiavenato, 2017), el reclutamiento no es una actividad que se pueda separar de la estrategia corporativa. Las empresas cambian a diario y se agregan nuevos roles, por lo que es importante contar con empleados flexibles que puedan adaptarse a estos cambios constantes. El mayor desafío en el reclutamiento es agregar valor a la organización y sus empleados. Como todo hecho significativo, la adopción debe tener consecuencias para ambas partes. La evaluación de los resultados es fundamental para comprender si el reclutamiento realmente está haciendo su trabajo y el costo de realizar una investigación. El reclutamiento cubre una buena parte del mercado.

Los enfoques cuantitativos aumentan el reclutamiento con más candidatos, mientras que los enfoques cualitativos intentan atraer candidatos con características que validen el proceso de selección.

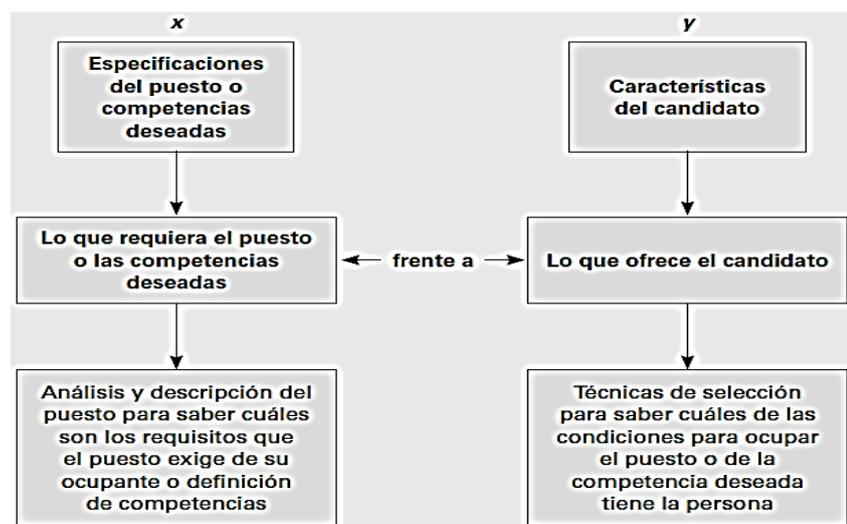
La selección como proceso de comparación es una de las mejores formas de obtener la selección correcta. Consiste en comparar sobre dos variables:

1. Requisitos para puestos a cubrir y aquellos que el puesto exige.
2. Perfil del candidato que solicita el cargo.

La primera variable se basa en el análisis y descripción de puestos, mientras que las otras se determinan después de haber aplicado procedimientos y técnicas de selección.

Cuando X (punto de referencia para la comparación) es mayor que Y (variable comparativa), el candidato no reúne las condiciones ideales para ocupar el puesto y, por lo tanto, el puesto es rechazado. Cuando X e Y son iguales, el candidato cumple con los requisitos ideales para el puesto y por lo tanto es aprobado. Cuando la variable y es mayor que x, el candidato cumple con más condiciones que los requisitos del puesto, por lo que el candidato tiene talento.

Ilustración 7. La selección de personal como una comparación.



2.2.2.7. Modelo de colocación, selección y clasificación y el valor agregado de los candidatos

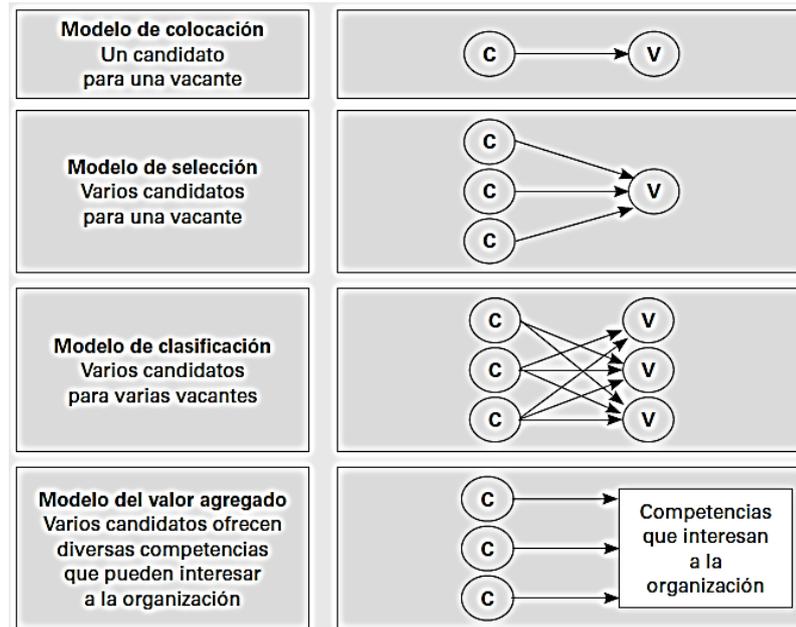
Modelo de colocación. Solo hay un candidato y solo una vacante cubierta por ese candidato. Este modelo no incluye alternativas para rechazarlo. Los candidatos para deben ser admitidos sin rechazo.

Modelo de selección. Hay varios candidatos y una vacante. Cada candidato se compara con los requisitos del puesto y se le presentan solo dos opciones: Aceptar o Rechazar.

Modelo de clasificación. Cada vacante tiene múltiples candidatos, y cada candidato tiene múltiples vacantes. Cada candidato cumple con los requisitos del puesto a cubrir. A los solicitantes se les presentan dos opciones. Aceptado o rechazado para este puesto.

Modelo de valor agregado. Este modelo también se enfoca en enseñar y entregar competencias a las organizaciones en lugar de simplemente emparejar las vacantes. Cada candidato es visto en términos de las habilidades personales que se ofrecen para mejorar las habilidades de la organización. Los solicitantes serán aceptados si las habilidades individuales ofrecidas son de interés para la organización. de lo contrario, será rechazado. La idea básica es potenciar las capacidades de la organización para asegurar la competitividad.

Ilustración 8. Modelos de la colocación, la selección, la clasificación y el valor agregado



2.2.2.8. Técnicas de selección

Estas técnicas (Chiavenato, 2017) se dividen en cinco categorías: entrevistas, pruebas de habilidad o conocimiento, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

Para (Chiavenato, 2017) se manifiesta:

La entrevista de selección: Esta es la técnica más utilizada. De hecho, las entrevistas tienen innumerables usos en las organizaciones. Se puede utilizar para: Discusión de expertos para evaluar los conocimientos técnicos y profesionales. Sesiones de asesoramiento y orientación profesional en servicios sociales; entrevistas de evaluación del desempeño; entrevistas de salida por jubilación/despido, etc.

Pruebas de conocimientos o de capacidades: Las pruebas de conocimiento son herramientas para evaluar el conocimiento

general de un solicitante y el nivel específico de conocimiento requerido para el trabajo. Buscan medir niveles de conocimiento profesional o técnico tales como: Contabilidad, informática, inglés, redacción, etc. Las pruebas de aptitud, por otro lado, son muestras de trabajo que se utilizan para verificar el desempeño de un candidato. Intentan medir su capacidad o nivel de habilidad para una tarea en particular, habilidad para operar una computadora, experiencia como conductor de camión o estibador, y como receptor u operador de máquina.

Pruebas psicológicas: Las pruebas psicológicas representan promedios objetivos y estandarizados de una muestra de comportamientos relacionados con la capacidad de las personas, las pruebas psicológicas se utilizan como medidas de rendimiento, se basan en muestras estadísticamente comparativas y se basan en condiciones estandarizadas. Se aplica a continuación. Los resultados de las pruebas individuales se comparan con una guía de resultados de muestras representativas y se proporcionan resultados porcentuales. Las técnicas de selección incluyen:

a) El proceso de selección de personal

La selección de personal es una serie de pasos o pasos por los que tiene que pasar un candidato. Una vez que los concursantes han superado los obstáculos, pasan a la siguiente etapa. Cuando los candidatos no puedan superar las dificultades, serán rechazados y eliminados del proceso. Las tecnologías más simples, baratas y simples se encuentran en las primeras etapas,

mientras que las tecnologías más complejas y costosas se encuentran en las últimas etapas. Normalmente, el proceso de selección esgrime una combinación de diversas técnicas de selección y de variados procesos, que son alterados según el contorno y complejidad del lugar a cubrir.

b) Evaluación de los resultados de la selección de personal

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia se trata de hacer las cosas bien. Saber realizar entrevistas, utilizar pruebas de conocimientos eficaces y precisas, rapidez y agilidad en las presiones de selección, contratar con costes operativos mínimos, participación de los directivos y sus equipos en el proceso de selección, etc. Resultados y Consecución de Metas: Saber atraer el mejor talento a tu empresa, y lo más importante, atraer nuevos empleados puede ayudar a que tu empresa sea cada día mejor.

c) Colocación de las personas

El proceso de colocación de personas puede ser simple y obsoleto, pero también puede ser complejo y muy sofisticado.

En algunas organizaciones, estos procesos son fundamentales porque se basan en modelos mecánicos basados únicamente en visiones lógicas y deterministas de cómo interactúan las personas. Siguen un modelo burocrático con división del trabajo y descentralización de tareas. Valoran la eficiencia, realizan actividades de acuerdo con métodos de trabajo preestablecidos

y exigen que los empleados sigan rutinas y procedimientos establecidos por la organización.

Estrictamente hablando, la gente tiene que seguir las reglas, hacer su trabajo, hacerlo y no pensar en ello. Además, se priorizan los factores higiénicos, ya que son importantes para el contexto y el disgusto. Bajo estas circunstancias, el sistema es una fuente inagotable de conservadurismo, rutina y actividad que no se puede cambiar. En un mundo caracterizado por cambios drásticos, estos procesos deben condenar a las personas al pasado y no al futuro.

Otras organizaciones tienen procesos de contratación complejos y sofisticados. Esto se debe a que se basa en un modelo orgánico basado en una visión amplia y sistemática. Siguen un modelo orgánico y son adaptables y flexibles. Hacen hincapié en la eficiencia y se centran más en las metas que los empleados deben alcanzar y las que deben alcanzar para elegir un cierto grado de libertad y llevar a cabo sus actividades de acuerdo con las reglas generales de la organización.

Además, se centran en los factores motivacionales, ya que enfatizan la máxima importancia de los aspectos del contenido y los factores de satisfacción. En estos casos todo es temporal y cambiante, el sistema impulsa el cambio, la mejora continua y desarrolla actividades que aseguran la competitividad de la organización. En estas organizaciones, la posición humana mira hacia el futuro y construye su destino.

2.2.2.9. Pruebas de personalidad

(Chiavenato, 2017) nos da de manifiesto que la personalidad no es solo un conjunto específico de aspectos medibles. Describe un conjunto de rasgos personales integrados, combinados y organizados. Estos rasgos se conocen como rasgos de personalidad y distinguen a una persona de otra. Las pruebas de personalidad revelan ciertos aspectos de las características superficiales de una persona, tales como: Determinados por la personalidad (rasgos adquiridos o fenotipos) y rasgos inherentes determinados por el temperamento (rasgos innatos o genotipos).

Las técnicas de simulación: Estas técnicas dejan la terapia individual aislada, dan paso a la terapia grupal y reemplazan los métodos verbales por el comportamiento social, construyen contextos aquí y ahora, dramatizan eventos y analizan la realidad tanto como sea posible. En la dramatización de la escena, el personaje principal hace un papel (roleplay) y se coloca en un escenario circular, rodeado de otras personas en un contexto grupal. Estas personas pueden o no participar en representaciones y participar en escenas. El método de simulación es inherentemente un método dinámico de grupo. La tecnología de simulación se utiliza en puestos que requieren relaciones interpersonales como: Ejecutivos, gerentes, supervisores, servicio al cliente, ventas, etc.

Ilustración 9. Las cinco categorías de técnicas de selección de personal

Entrevista de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista dirigida (con ruta preestablecida) • Entrevista libre (sin ruta definida)
Pruebas de conocimientos o de capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Generales <ul style="list-style-type: none"> • Cultura general • Idiomas • Específicas <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos técnicos • Cultura profesional
Pruebas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de aptitudes <ul style="list-style-type: none"> • Generales • Específicas
Pruebas de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Expresivas <ul style="list-style-type: none"> • PMK • Proyectivas <ul style="list-style-type: none"> • Rorschach • Prueba del árbol • TAT • Inventarios <ul style="list-style-type: none"> • De motivación • De intereses
Técnicas de simulación	<ul style="list-style-type: none"> • Psicodrama, dinámica de grupo • Dramatización (<i>role playing</i>)

2.2.2.10. Orientación de las personas

El primer paso para ubicar correctamente a las personas en las diversas actividades de una organización es su orientación. Su propósito es permitir que las personas participen en actividades dentro de la organización y aclarar sus funciones y objetivos. Tener recursos es necesario, pero no suficiente. Tener recursos ya no es suficiente. Las organizaciones modernas ya no toleran el desperdicio y el mal uso de los recursos. Saber utilizarlos de manera adecuada y eficiente hace que una organización sea competitiva. También significa establecer la posición de alguien según puntos básicos. Puede identificar hacia dónde debe ir el lugar, al incorporarse a una organización o cuando se produce un cambio, cuando otros necesitan la situación y saben hacia dónde

ir, la intención de alguien es orientar y/o señalar el camino. sus actividades y esfuerzos.

2.2.2.11. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática del desempeño de cada individuo en función de las actividades realizadas, las metas y los resultados alcanzados, las habilidades enseñadas y el potencial de desarrollo. Este proceso se puede utilizar para evaluar los valores, habilidades y capacidades sobresalientes de un individuo, pero lo que es más importante, su contribución al negocio de la organización. Este proceso tiene varios nombres como: Por ejemplo, evaluaciones de desempeño, evaluaciones individuales, informes de progreso, evaluaciones de eficiencia individuales o de equipo, etc., que varían mucho de una organización a otra. De hecho, este es un proceso dinámico que involucra relaciones entre evaluadores.

El interés de las organizaciones, para evaluar el desempeño de sus empleados, siendo algunas razones las siguientes:

Recompensas. La evaluación del desempeño proporciona una evaluación sistemática de los aumentos regulares de salario, promociones, transferencias y despidos. Es una evaluación de méritos.

Realimentación. Las evaluaciones informan sobre las percepciones de que las personas con las que interactúan los

empleados están evaluando simultáneamente su desempeño y parámetros y habilidades.

Desarrollo. Esta evaluación permite que cada empleado identifique sus fortalezas (más intensidad de trabajo) y debilidades (más formación o desarrollo personal).

Relaciones. El reconocimiento permite que cada empleado sepa qué tan bien se está desempeñando, mejorando así las relaciones con quienes lo rodean (gerentes, subordinados).

Percepción. Las evaluaciones brindan una oportunidad para que todos los empleados descubran lo que la gente piensa sobre los retrasos. Esto mejorará tu conciencia de ti mismo y de tu entorno social.

Potencial de desarrollo. Las evaluaciones brindan una oportunidad para que las organizaciones comprendan completamente el potencial de desarrollo de sus empleados, lo que les permite definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

Asesoría. Las calificaciones de asesoramiento brindan a los gerentes o gerentes de recursos humanos información para respaldar sus consejos y orientación a sus empleados.

2.2.2.12. Desarrollo de las personas

El desarrollo de las personas no se trata solo de proporcionar información para ayudarlas a adquirir nuevos conocimientos,

habilidades y destrezas para que puedan trabajar de manera más eficiente. Sobre todo, significa brindar información básica para que pueda aprender nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos, cambiar hábitos y comportamientos y ser más efectivo en su trabajo. Las organizaciones están empezando a reconocer que la formación es más que información, enriquece la personalidad de una persona.

El proceso de desarrollo tiene tres estratos: capacitación, desarrollo de personas y desarrollo organizacional. Los estratos bajos, como: la capacitación y desarrollo de personas (C y D) aborda el aprendizaje individual y la manera en que las personas aprenden y se desarrollan. Por otro lado, el desarrollo organizacional (DO) es un cambio más amplio e inclusivo y se refiere a cómo las organizaciones aprenden y se desarrollan como resultado del cambio y la innovación.

2.2.2.13. Retención de las personas

Según (Chiavenato, 2017) Los procesos de retención tienen como objetivo mantener la motivación y satisfacción de los empleados, asegurando las condiciones psicológicas, físicas y sociales que los mantengan comprometidos, comprometidos y vestidos con la camiseta de la organización.

En algunas organizaciones, el proceso de retención tiene orden y obediencia ciega, enfatizando una disciplina estricta basada en reglas para estandarizar la disciplina y el desempeño, y por lo

tanto merece una calificación más baja. Por lo tanto, el modelo se basa en la estandarización. Es decir, las personas son calificadas por parámetros generales aparte de sus características y diferencias.

En otras organizaciones, los procesos de retención de personas son complejos y elaborados, acercándose al modelo de autodeterminación y desarrollo personal de los individuos, enfatizando la flexibilidad del sistema y la motivación intrínseca de las personas. El modelo enfatiza así la libertad y autonomía de las diferencias humanas y la diversidad y los privilegios, basados en las diferencias humanas individuales.

Motivación

Según (Siliézar Barrios, 2022), la motivación en el sentido más amplio es un impulso que ayuda a las personas a comportarse de determinada manera. Esto puede ser causado por estímulos externos provocados por el entorno, o puede ser generado interna o mentalmente.

Según (Miranda Hayes, 2016), enfatizó que este es un proceso interno y que cada persona siente que es necesario irradiar entre el mundo y el individuo hacia una meta o metas.

La motivación es el medio, lugar o término medio entre cómo se realiza una actividad y el carácter de la persona. Para ello, también es necesario aclarar las razones de eficacia que conducen

a la culminación de las actividades y eventualmente a los resultados de los esfuerzos.

2.3. Marco Conceptual

Inserción laboral: (Rodríguez Noval, González Borrajo, Díaz Otero, y Iglesias Crespo, 2021) es un proceso basado en la igualdad de derechos, la igualdad de oportunidades y la plena participación social que permite a una persona incorporarse al mundo del trabajo, tan pronto como entrar. En todas las actividades empresariales y sociales de la empresa.

Cualidades: (Ortego Maté, López González, & Álvarez Trigueros, 2019) no es un comportamiento en sí mismo, sino una forma de predecir comportamientos futuros. Una predisposición, una tendencia a actuar adquirida a través del entorno en el que se desarrolló una persona, a partir de experiencias personales asociadas con la responsabilidad emocional.

Liderazgo: (Cosme Vidal, 2018) la capacidad de liderazgo es el límite que determina el nivel de eficacia de un individuo, a menor capacidad de liderazgo menor límite de potencial. A mayor capacidad para liderar un grupo humano mayor mejores resultados.

Motivación: (Perret, 2016) la motivación es lo que impulsa a una persona a lograr una meta establecida. La motivación es la voluntad de invertir recursos y generalmente se limita al logro, ya que los humanos son los únicos seres en el planeta que pueden motivarse a sí mismos. rentable. Y está relacionado con el reconocimiento de los beneficios obtenidos.

Talento humano: (Chiavenato, 2017) define la mentalidad predominante en las organizaciones como un área altamente sensible. Esto se debe a que es contingente

y situacional y depende de aspectos como cultura, estructura organizacional, características del contexto ambiental, negocios, tecnología y procesos comerciales.

Selección: (Chiavenato, 2016) define la selección, como la escogencia entre los candidatos más idóneos y capaces de realizar correctamente la tarea. Cubra los puestos existentes en la empresa mientras trata de mantener a los empleados eficientes y productivos.

Habilidades Laborales: (Caldas Blanco & Hidalgo Ortega, 2022) o competencias profesionales se pueden definir como la suma de los conocimientos y habilidades más importantes para desempeñar correctamente una determinada actividad en el ámbito laboral. Por lo tanto, el desarrollo de estas habilidades es cada vez más importante en los negocios de hoy.

Conocimiento: (Cegarra Navarro & Martínez Martínez, 2017) capacidad de un individuo para resolver un determinado problema complejo y aplicarlo para esperar buenos o malos resultados.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

3.2. Hipótesis Específica (s)

- Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020
- Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y el proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020
- Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición / Escala
Inserción laboral	Según (Bisquerra Alzina, 2018), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen diversos factores, comenzando por las características que suelen tener las personas y las oportunidades que el mercado laboral puede brindarles, desde la fuente del fructífero encuentro entre ocupabilidad y empleabilidad.	La objetividad de incluir a la persona dentro del desarrollo de la institución para su contratación.	- Datos de identificación	Edad. Sexo. Formación o estudios realizados. Trabajo previo antes de realizar la formación. Tamaño de la empresa.	Ordinal Valorización del 1 al 10
			- Motivos por los que se realiza la formación	Tener título para trabajar. Satisfacción personal. Optar a una mejor categoría laboral. Encontrarse en paro. Aumentar el currículum. Tener más conocimientos profesionales. Otros.	
			- Satisfacción con la formación recibida	Con los métodos de enseñanza. Con el profesorado. Con los medios materiales. Con las instalaciones. Con la orientación profesional. Con la duración del curso. Con las prácticas. Con la capacitación que se obtiene.	
			- Cualidades personales para acceder a un empleo	Cualidades personales (empatía, iniciativa, autonomía, liderazgo, etc.). Inteligencia. Conocimientos técnico-profesionales. Habilidades laborales. Motivación. Actitudes favorables hacia el trabajo. Interés. Disponibilidad. Competencia de relación social. Estabilidad y apoyo familiar. Adaptabilidad a la cultura de la empresa. Relaciones en el seno del mercado laboral y profesional.	
- Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo.	Sinceridad. Auto-superación. Iniciativa. Independencia. Afectividad. Emoción. Sentimiento. Amor. Aprender. Conocimiento. Pensar. Saber. Elegancia. Estética. Buena imagen. Adorno. Salud. Aseo personal. Placer. Vitalidad. Fidelidad. Obediencia. Honradez. Responsabilidad. Convivencia.				

				Colaboración. Tolerancia. Participación. Ecologismo. Oposición a la contaminación. Sensibilidad medioambiental. Desarrollo sostenible. Trabajo. Ahorro. Dinero. Sueldo. Valores religiosos.	
--	--	--	--	--	--

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición/escala
Gestión del talento humano	Según (Cuesta Santos, 2017) la gestión del talento humano tiene como objetivo gestionar a las personas que trabajan en la organización laboral, y por ende aquellas personas son las dotados del total del conocimiento. El talento humano es la parte esencial de una empresa, puesto que no todos los trabajadores poseen los mismos dones, y estos se pueden especializar en distintos rubros, mejorando la capacidad productiva y elevando la ganancia económica.	El actuar de las personas es singular y peculiar y realmente constituye su propia valoración y énfasis para desarrollar actividades con o sin la supervisión de alguien.	- Identificación y selección	- Planeación de recursos humanos - Reclutamiento - Selección	Ordinal Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			- Proveer habilidades y conocimientos	- Orientación - Capacitación	
			- Retención de servidores	- Administración de desempeño - Compensación - Beneficios	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

El método de la presente investigación es el método científico, en un concepto general este método puede ser definido como la forma, el modo, caminos o vías, los cuales son adecuados para conseguir objetivos que se encuentran previamente definidos.

En un sentido riguroso cuando un método es empleado para poder realizar investigaciones científicas, es denominada método científico el cual compone un sistema de técnicas, procedimientos, acciones estratégicas, instrumentos y algunas tácticas para conseguir resolver el problema de investigación, del mismo modo probar una hipótesis científica (Carrasco Diaz, 2005) .

Los métodos específicos, que se han de emplear son el método hipotético - deductivo: (Oseda, y otros, 2015), “Es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos”. A ello se denomina la reunión racional de los elementos disipados en una nueva totalidad, siendo esto en el planteamiento de la hipótesis.

4.2. Tipo de Investigación

El proyecto de investigación es de tipo BÁSICA o PURA. Como refieren (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) “se nos da de manifiesto que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada y tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 103). Se nos da de manifiesto que es pura porque busca descubrir nuevos conocimientos con nuestros resultados.

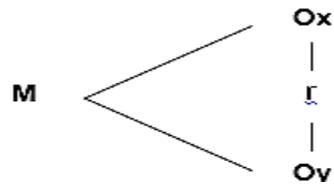
4.3. Nivel de Investigación

(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 92), El presente trabajo de investigación fue correlacional esto en función a que se procedió a describir las características importantes del acontecimiento de los fenómenos que se van analizando, entre las dos variables sin alterar ni intervenir.

4.4. Diseño de la Investigación

El presente trabajo de investigación fue de diseño descriptivo – correlacional de corte transversal. (Sánchez Carlessi, Reyes Romero, & Méjía Sáenz, 2018), las indagaciones que se tiene deben ser el propósito para conocer el grado de relación que existe entre las dos o más variables, en la población o situación en el lugar de aplicación del presente estudio, el diseño más adecuado fue el Transversal, dado que se recolectará los datos en un solo momento o un tiempo único.

Las relaciones de variables nos ayudan a comprender sobre el vínculo o grado que todos se asocian para poder determinar su injerencia de lo uno hacia lo otro.



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable inserción laboral

O2 = Observación de la variable gestión del talento humano

r = relación entre las variables

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población estuvo constituida por 46 funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín en las diferentes áreas, oficinas y secciones de dicha institución.

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

4.5.2. Muestra

Según (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) indica que “la muestra es un subgrupo de elementos con las misma características o peculiaridad o integrantes, esto deberá ser representativa de la población”. (p.175)

Se aplicó un muestreo probabilístico: porque debe ser recolectada de manera aleatoria simple; y su tamaño (n), según Bernal (2016, p.171).

Siendo el uso de la muestra censal de 46 funcionarios públicos activos en el Gobierno Regional.

4.5.3. Criterios de Inserción.

- Únicamente funcionarios en el gobierno regional nombrados y contratados
- Con título o sin títulos.
- Asistente durante el mes o día de aplicación del instrumento

4.5.4. Criterios de exclusión.

- No participan servidores públicos que en su mayoría forman parte de esta institución.
- Funcionarios no asistentes.
- Funcionarios o trabajadores de licencia o con diligencias.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica

Como técnica de investigación para la recolección de datos de las variables de estudio se utilizará la encuesta. De acuerdo con (García Ferrando, Ibáñez, & Alvira, 2014) una encuesta es aquella investigación que se realiza sobre una muestra que es representativa de un colectivo mucho más amplio, donde se utiliza procedimientos estandarizados de interrogación, para lograr obtener mediciones cuantitativas, provenientes de características subjetivas y objetivas de la población en estudio.

4.6.2. Selección de Instrumentos

Cuestionario: El cuestionario es la colección de preguntas que agrupados dan a conocer la finalidad de una variable específica. (García Ferrando, Ibáñez, & Alvira, 2014)

Validez de contenido por juicio de expertos del Cuestionario sobre Inserción laboral y la gestión del talento humano.

La validez del instrumento: Se midió a través de la validez del contenido, lo mismo que tuvo como finalidad recoger las opiniones y sugerencias de expertos dedicados con grados académicos de magister o doctor en la profesión de Administración. El rango de los valores osciló de 0 a 100%.

Confiabilidad

Según (Plaza Guzmán, Uriguen Aguirre, & Bejarano Copo, 2017) señala que realizó una prueba piloto en la que participaron sujetos para la recolección de datos; luego, se utilizaron los estadísticos de correlación de producto de momento de Pearson, siendo aplicado el método de las mitades y corregido con la fórmula de Spearman Brown, dando como ítems de manifiesto de confiabilidad. De la misma forma, se llevó a cabo el análisis de fiabilidad de la escala general a través del coeficiente de Alfa de Cronbach cuyos valores fueron siendo 0,823 para inserción laboral y 0,790 para gestión de talento humano, siendo confiable o aceptable.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos de esta investigación se utilizará la estadística descriptiva e inferencial del mismo modo se hallará el grado de normalidad para poder determinar el grado de normalidad de los datos recolectados, siendo ese dato

relevante para determinar si la prueba sería paramétrica o no paramétrica y que prueba estadística sería la adecuada para aplicar en el contraste de Hipótesis.

Se utilizará para el procesamiento estadístico los programas de Excel y el SPSS v25 para las tablas, gráficos y pruebas de contraste.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

La presente investigación se llevó a cabo cumpliendo con los lineamientos éticos, el código de ética para la investigación que tiene por objeto proporcionar lineamientos para establecer el marco de conducta de los investigadores en la Universidad Peruanas Los Andes, incentivando el empleo de buenas prácticas en el proceso de la producción del conocimiento y asegurando que las investigaciones se lleven a cabo en las máximas exigencias de rigor, honestidad y responsabilidad por parte del investigador y de los involucrados en el estudio.

La ciencia es un esfuerzo colectivo y la interacción de la comunidad es un aspecto fundamental de su ejercicio, por ello se mantendrá un compromiso de transparencia y veracidad al dar a conocer los resultados del estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Primeramente, se realizó la prueba de normalidad donde se ha determinado qué prueba estadística debemos de realizar después de la descripción de resultados.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov–Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Inserción laboral	,086	46	,200*
Gestión de talento humano	,180	46	,001

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado, que nuestra muestra de análisis es menor a 50 se toma como dato de análisis la de K–S, siendo los datos dispares, entonces ambas variables deben ser procesadas como datos no normales o no tienen normalidad, siendo, el estadígrafo ideal la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 1.
Inserción Laboral

	F	%
No cumple cabalmente	2	4,35%
Cumple con observaciones	31	67,39%
Cumple con los requisitos	13	28,26%
Total	46	100,00%

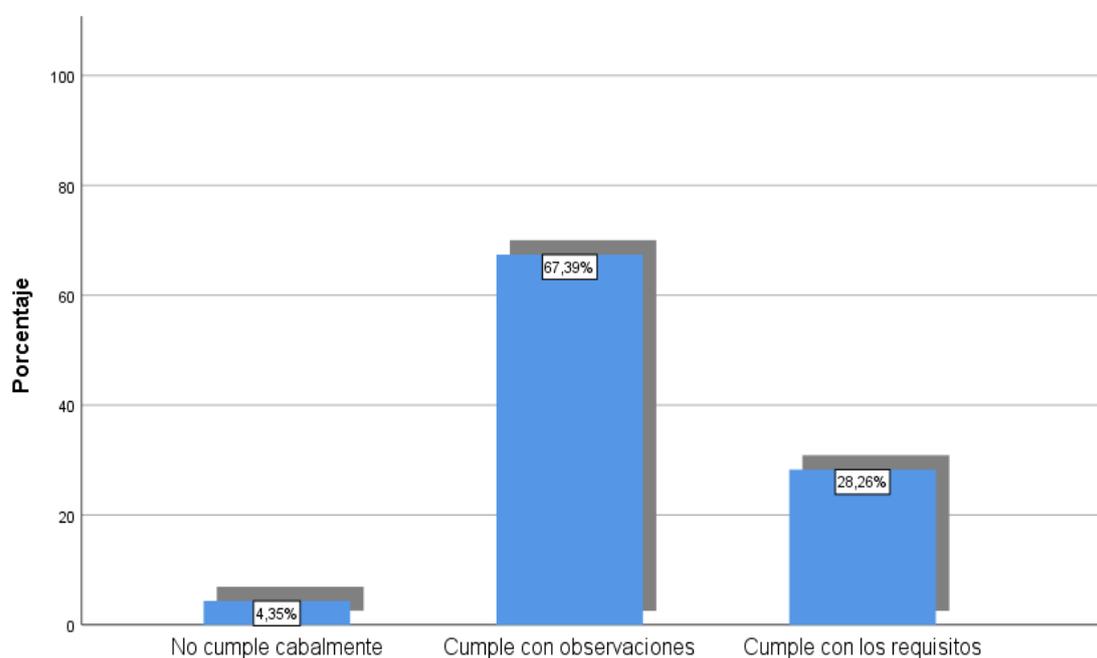


Figura 1.
Inserción Laboral

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 01 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer sobre la inserción laboral, los resultados obtenidos fueron que: el 67,39% cumplen con observaciones siendo este el porcentaje mayor de los encuestados, seguido del 28,26% de aquellos que cumplen con los requisitos y en un porcentaje minoritario del 4,35 % no cumple cabalmente.

Tabla 2.
Datos de identificación

	F	%
No cumple cabalmente	7	15,22%
Cumple con observaciones	21	45,65%
Cumple con los requisitos	18	39,13%
Total	46	100,00%

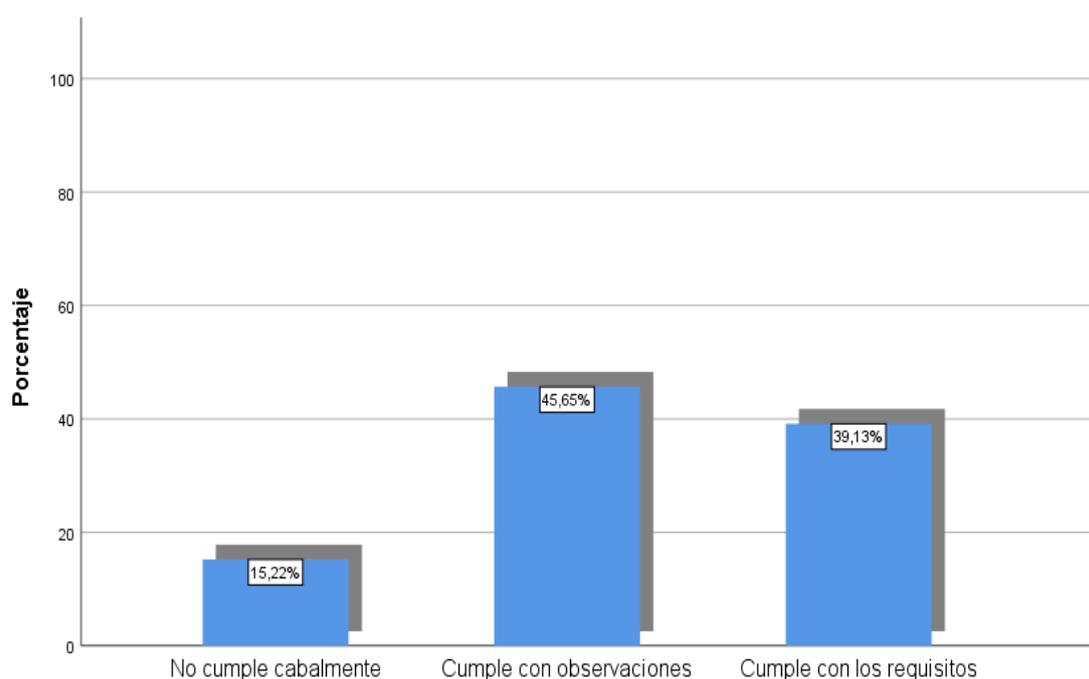


Figura 2.
Datos de identificación

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 02 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer los datos de identificación, los resultados obtenidos fueron que: el 45,65% cumplen con observaciones siendo este el porcentaje mayor de los encuestados, seguido del 39,13% de aquellos que cumplen con los requisitos y en un porcentaje minoritario del 15,22% no cumple cabalmente.

Tabla 3.
Motivos por los que se realiza la formación

	F	%
Cumple con observaciones	41	89,13%
Cumple con los requisitos	5	10,87%
Total	46	100,00%

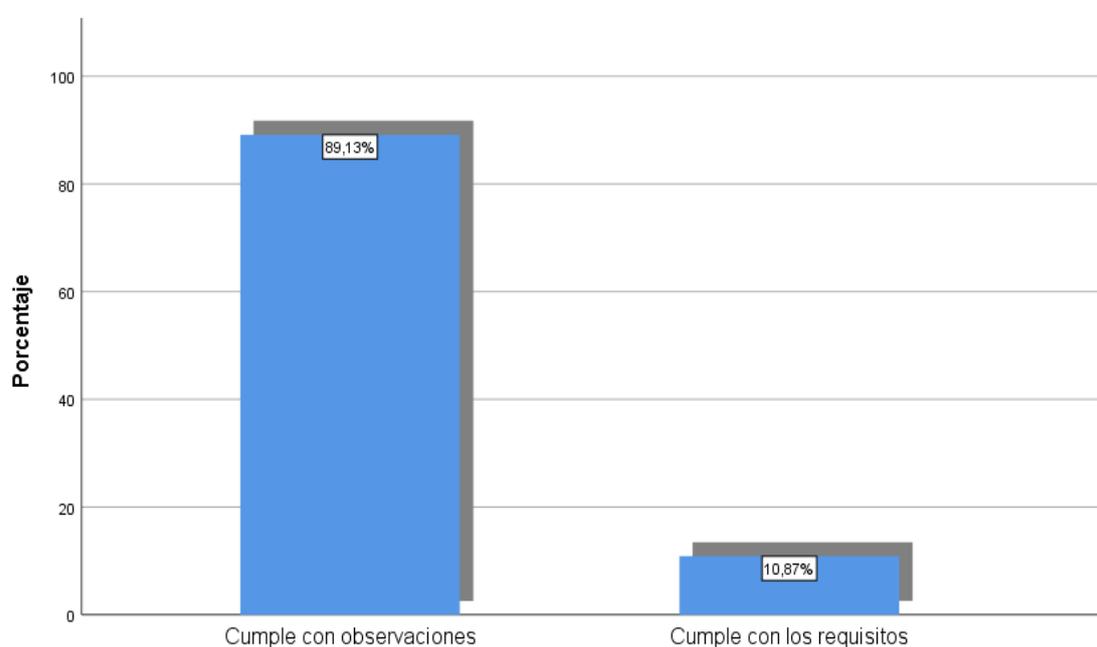


Figura 3.
Motivos por los que se realiza la formación

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 03 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer los motivos por los que se realiza la formación, los resultados obtenidos fueron que: el 89,13% cumplen con observaciones siendo este el porcentaje mayor de los encuestados y en un porcentaje minoritario del 10,87% no cumple con los requisitos.

Tabla 4.
Satisfacción con la formación recibida

	F	%
Cumple con observaciones	43	93,48%
Cumple con los requisitos	3	6,52%
Total	46	100,00%

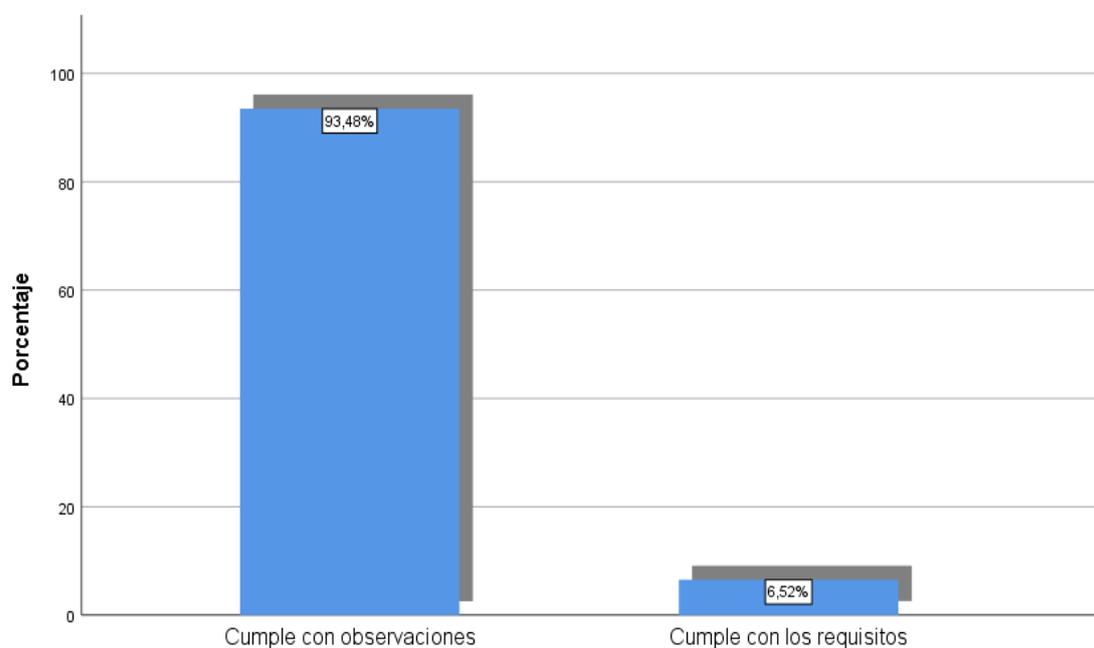


Figura 4.
Satisfacción con la formación recibida

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 04 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer la satisfacción con la formación recibida, los resultados obtenidos fueron que: el 93,48% cumplen con observaciones sienten este el porcentaje mayor de los encuestados y en un porcentaje minoritario del 6,52 % no cumple con los requisitos.

Tabla 5.
Cualidades personales para acceder a un empleo

	F	%
No cumple cabalmente	10	21,74%
Cumple con observaciones	36	78,26%
Total	46	100,00%

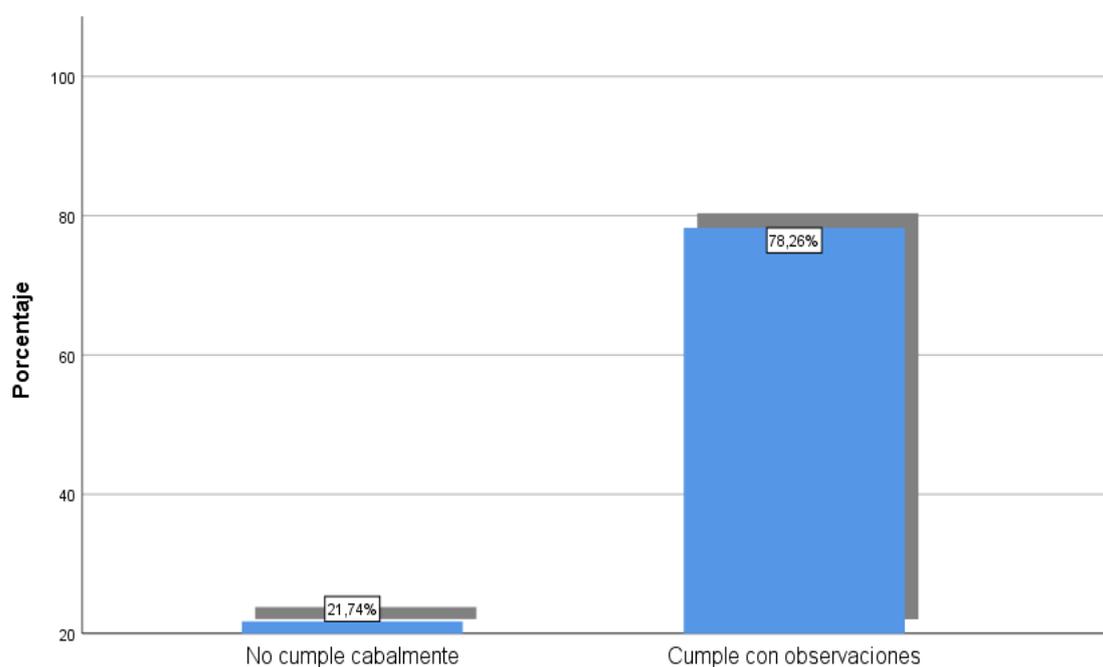


Figura 5.
Cualidades personales para acceder a un empleo

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 05 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer las cualidades personales para acceder a un empleo, los resultados obtenidos fueron que: el 78,26% cumplen con observaciones siendo este el porcentaje mayor de los encuestados y en un porcentaje minoritario del 21,74 % no cumple cabalmente.

Tabla 6.
Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo

	F	%
No cumple cabalmente	9	19,57%
Cumple con observaciones	9	19,57%
Cumple con los requisitos	28	60,87%
Total	46	100,00%

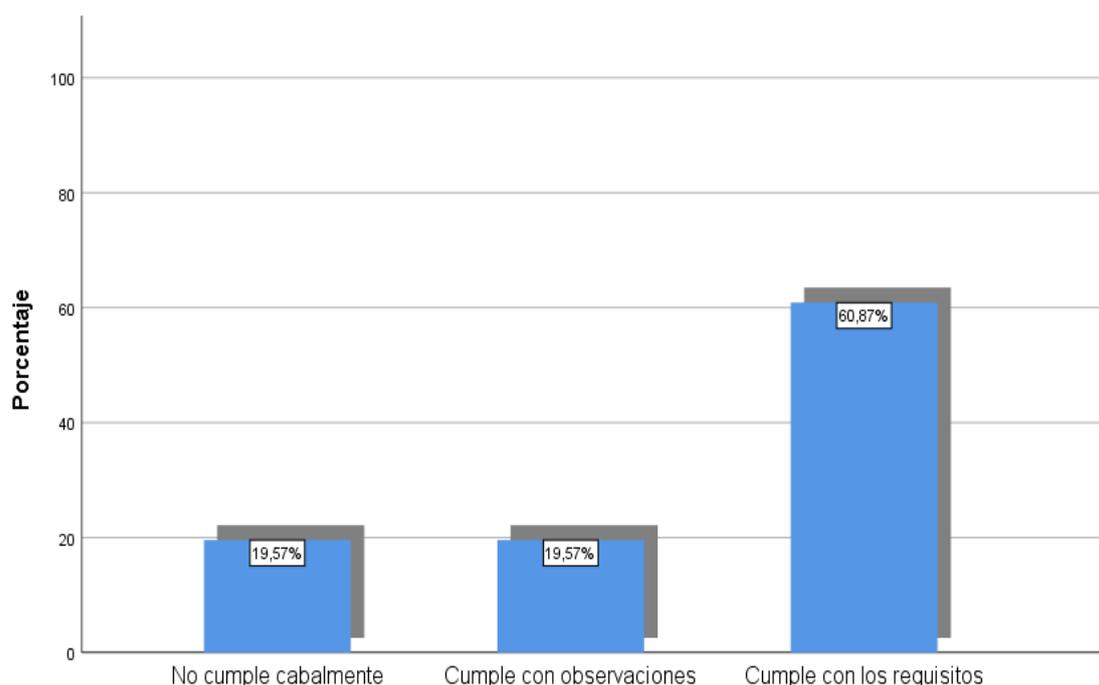


Figura 6.
Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo.

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 06 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer sobre los valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo, los resultados obtenidos fueron que: el 60,87% cumplen con los requisitos siendo este el porcentaje mayor de los encuestados, seguido del 19,57% de aquellos que cumplen con las observaciones y el mismo porcentaje aquellos que no cumple cabalmente.

Tabla 7.
Gestión del talento humano

		F	%
Mala / malo	30 – 70	8	17,39%
Regular / más o menos	71 – 110	31	67,39%
Bien / Buena	111 – 150	7	15,22%
Total		46	100,00%

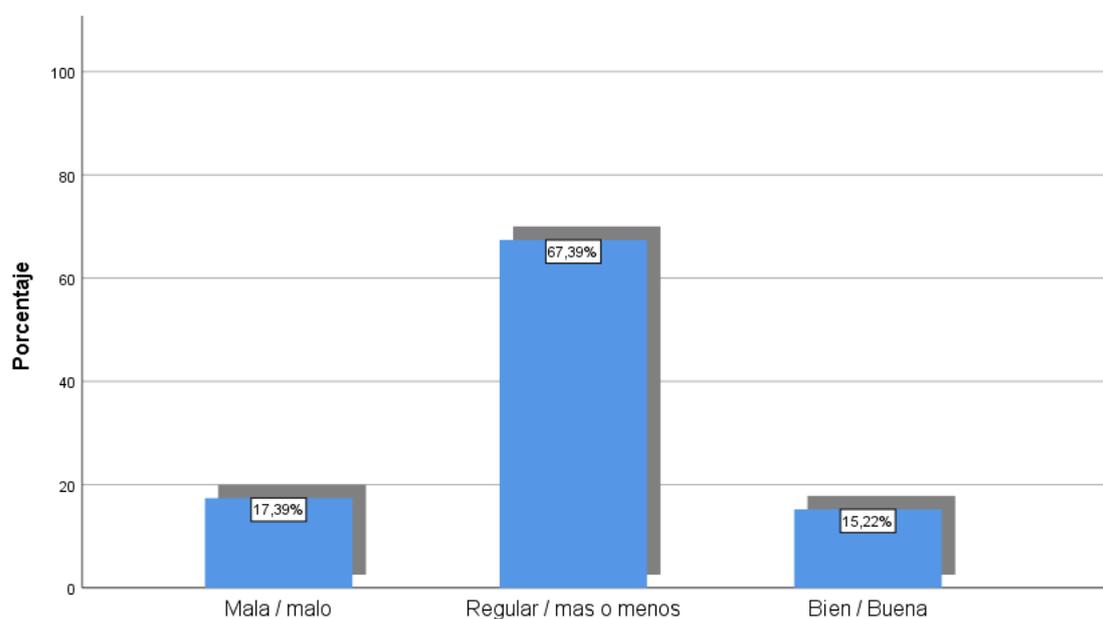


Figura 7. Gestión del talento humano

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 07 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer la gestión del talento humano, los resultados obtenidos fueron que: el 67,39% mencionan que es regular siendo este el porcentaje mayor de los encuestados, seguido del 17,39% de aquellos que manifiestan que es malo y en un porcentaje minoritario del 15,22 % indican que no es buena.

Tabla 8.
Identificación y selección

		F	%
Mala / malo	10 – 23	9	19,57%
Regular / más o menos	24 – 37	30	65,22%
Bien / Buena	38 – 50	7	15,22%
Total		46	100,00%

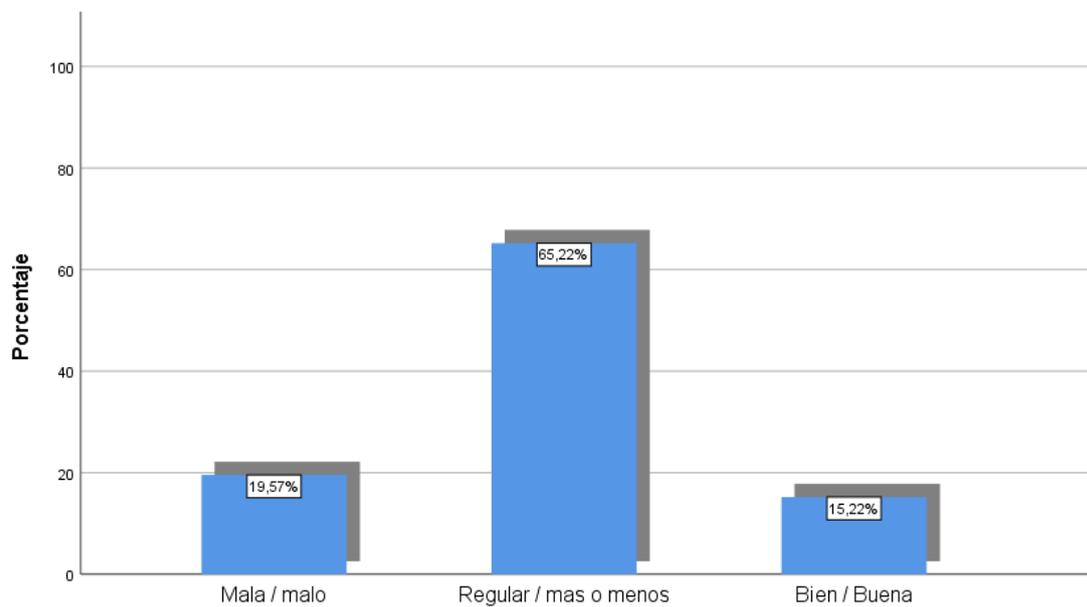


Figura 8.
Identificación y selección

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 08 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer sobre la identificación y selección, los resultados obtenidos fueron que: el 65,22% mencionan que es regular sienten este el porcentaje mayor de los encuestados, seguido del 19,57% de aquellos que manifiestan que es malo y en un porcentaje minoritario del 15,22 % indican que no es buena.

Tabla 9.
Proveer habilidades y conocimientos

		F	%
Mala / malo	9 – 21	11	23,91%
Regular / más o menos	22 – 33	28	60,87%
Bien / Buena	34 – 45	7	15,22%
Total		46	100,00%

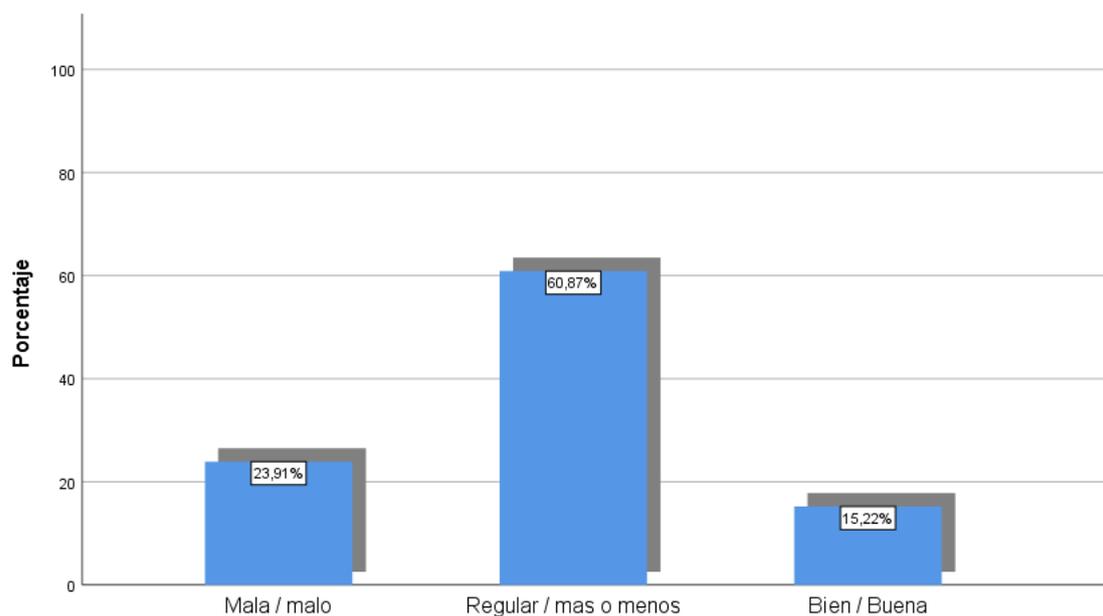


Figura 9.
Proveer habilidades y conocimientos

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 09 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer sobre proveer habilidades y conocimientos, los resultados obtenidos fueron que: el 60,87% mencionan que es regular siendo este el porcentaje mayor de los encuestados, seguido del 23,91% de aquellos que manifiestan que es malo y en un porcentaje minoritario del 15,22 % indican que no es buena.

Tabla 10.
Retención de servidores

		F	%
Mala / malo	11 – 25	9	19,6
Regular / más o menos	26 – 40	28	60,9
Bien / Buena	41 – 55	9	19,6
Total		46	100,0

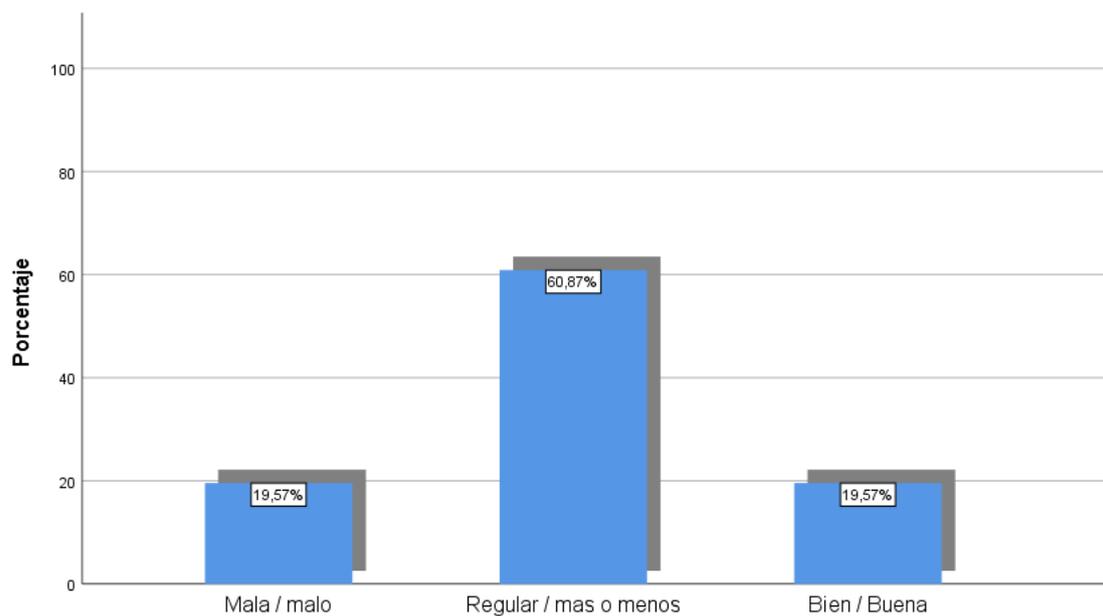


Figura 10.
Retención de servidores

Interpretación: Los datos de la tabla y figura N° 10 de las encuestas ejecutadas en el Gobierno Regional de Junín, para conocer sobre la retención de servidores, los resultados obtenidos fueron que: el 60,87% mencionan que es regular siendo este el porcentaje mayor de los encuestados, seguido del 19,57% de aquellos que manifiestan que es malo y el mismo porcentaje también indican que no es buena.

5.2. Contrastación de hipótesis

De la hipótesis general de acuerdo al objetivo general

a) Planteamiento de la hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

Ho: No existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

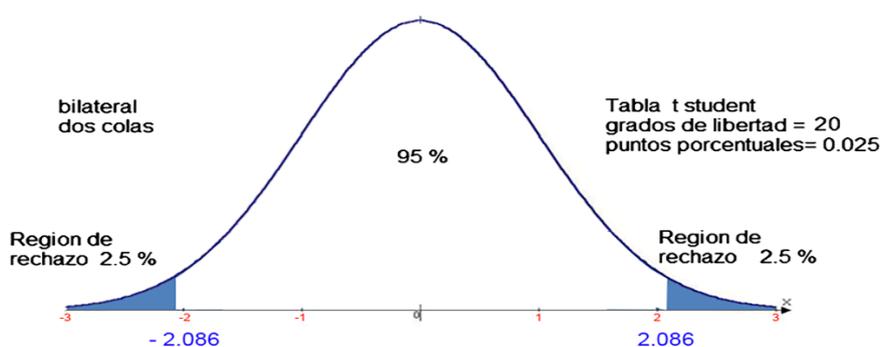
b) Nivel de significancia y zona de aceptación

Menor a 0.05 o con la confiabilidad del 0.95 o 95%

Zona de aceptación o zona de rechazo

Aceptar Ho: Si $-2,086 \leq t_c \leq 2,086$

Rechazar Ho: Si $-2,086 > t_c > 2,086$



c) Nivel de correlación de estudio

Tabla 11.

Prueba de correlación entre inserción laboral y gestión de talento humano

Coefficiente de correlación	1,000	,508**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	46	46

Existe una correlación moderada entre las variables.

d) Prueba estadística T de student para Rho de Spearman

$$t = \frac{r_2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$
$$t = \frac{0,508 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-(0,508)^2}}$$
$$t = 3,912$$

e) Decisión estadística

El valor hallado de la t fue de 3,912 y la significancia en la tabla 11 fue a 0,000, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa, con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.

De la hipótesis específico 1 de acuerdo al objetivo específico 1

a) Planteamiento de la hipótesis específico 1

Ha: Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

Ho: No existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

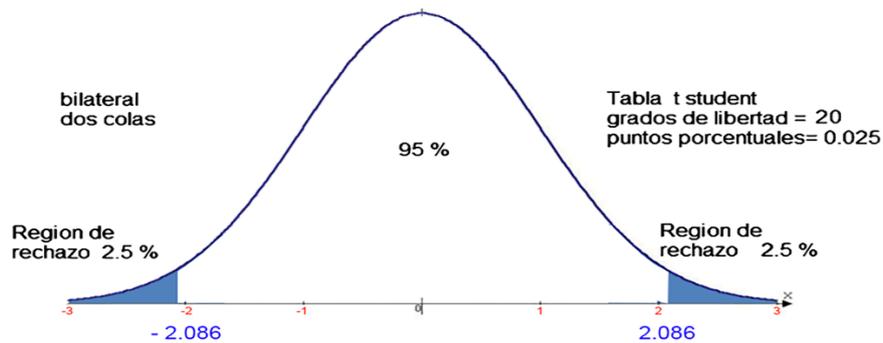
b) Nivel de significancia y zona de aceptación

Menor a 0.05 o con la confiabilidad del 0.95 o 95%

Zona de aceptación o zona de rechazo

Aceptar $H_0: Si -2,086 \leq t_c \leq 2,086$

Rechazar $H_0: Si -2,086 > t_c > 2,086$



c) Nivel de correlación de estudio

Tabla 12.

Prueba de correlación entre inserción laboral y la dimensión identificación y selección

Coeficiente de correlación	1,000	,564**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	46	46

Existe una correlación positiva moderada entre las variables.

d) Prueba estadística T de Student para Rho de Spearman

$$t = \frac{r_2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$
$$t = \frac{0,564 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-(0,564)^2}}$$
$$t = 4,530$$

e) Decisión estadística

El valor hallado de la t fue de 4,530 y la significancia en la tabla 12 fue a 0,000, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa, con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión

identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.

De la hipótesis específico 2 de acuerdo al objetivo específico 2

a) Planteamiento de la hipótesis específico 2

Ha: Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

Ho: No existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

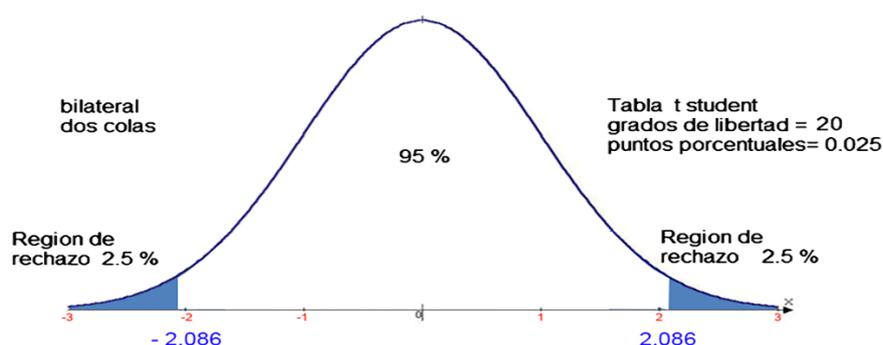
b) Nivel de significancia y zona de aceptación

Menor a 0.05 o con la confiabilidad del 0.95 o 95%

Zona de aceptación o zona de rechazo

Aceptar Ho: Si $-2,086 \leq tc \leq 2,086$

Rechazar Ho: Si $-2,086 > tc > 2,086$



c) Nivel de correlación de estudio

Tabla 13.

Prueba de correlación entre inserción laboral y la dimensión proveer habilidades y conocimientos

Coefficiente de correlación	1,000	,392**
Sig. (bilateral)	.	,007

N	46	46
---	----	----

Existe una correlación positiva baja entre las variables.

d) Prueba estadística t de student para rho de Spearman

$$t = \frac{r_2 \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t = \frac{0,392 \sqrt{46-2}}{\sqrt{1-(0,392)^2}}$$

$$t = 2,826$$

e) Decisión estadística

El valor hallado de la t fue de 2,826 y la significancia en la tabla 13 fue a 0,007, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa, con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.

De la hipótesis específico 3 de acuerdo al objetivo específico 3

a) Planteamiento de la hipótesis específico 3

Ha: Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

Ho: No existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020

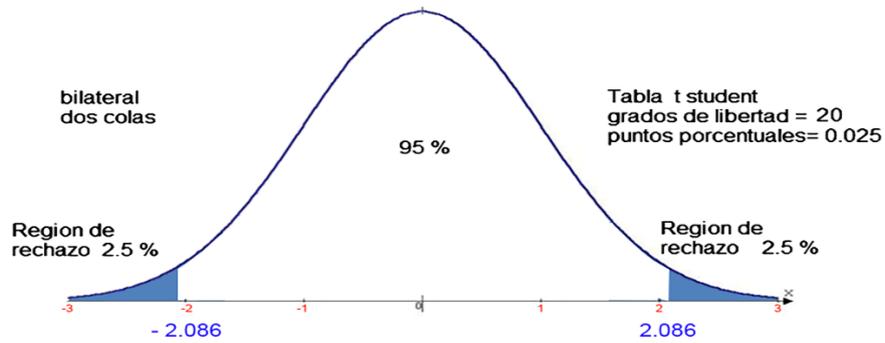
b) Nivel de significancia y zona de aceptación

Menor a 0.05 o con la confiabilidad del 0.95 o 95%

Zona de aceptación o zona de rechazo

Aceptar Ho: Si $-2,086 \leq t_c \leq 2,086$

Rechazar Ho: Si $-2,086 > t_c > 2,086$



c) Nivel de correlación de estudio

Tabla 14.

Prueba de correlación entre inserción laboral y la retención de servidores

Coefficiente de correlación	1,000	,389**
Sig. (bilateral)	.	,008
N	46	46

Existe una correlación positiva baja entre las variables.

d) Prueba estadística t de student para rho de Spearman

$$t = \frac{r_2 \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r_s^2}}$$

$$t = \frac{0,389 \sqrt{46 - 2}}{\sqrt{1 - (0,389)^2}}$$

$$t = 2,801$$

e) Decisión estadística

El valor hallado de la t fue de 2,801 y la significancia en la tabla 14 fue a 0,008, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa, con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el presente trabajo realizado “Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020”, se ha establecido la existencia de una relación, como se planteó en nuestros objetivos que fue establecer la relación entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020, siendo los resultados estadísticos que según la prueba de normalidad se ha tenido que aplicar la rho de Spearman, además de los resultados descriptivos, que fueron que la variable inserción laboral, dentro de la institución del gobierno regional la dan en un nivel cumple con observaciones, esto nos indica que muchos de los profesionales dentro de la contratación no son del todo profesionales del ámbito administrativo o gestión pública, pero que si cumplen con alguna experiencia dentro del campo, así mismo, en la variable talento humano, destaca la categoría de regular o más o menos, esto indica que los colaboradores de la institución no siempre son los idóneos o no fueron contratados de la forma o vía regular o fueron contratados con falencias en los perfiles requeridos.

De la **hipótesis general** existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020; los resultados del contraste de hipótesis nos da un valor hallado de la t que fue de 3,912 y la significancia en la tabla 11 fue a 0,000, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa, con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.

El estudio que guarda similitud es el de (Incacutipa Layme, 2019) la investigación fue de tipo correlacional, la población fue constituida por 10 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota y la muestra se determinó por el muestreo no probabilística, por conveniencia; para la recolección de información se utilizó la encuesta. Al término de la investigación, el autor llegó a concluir que la gestión del talento humano, en los colaboradores de la municipalidad es percibida en un 67,8%. Cabe indicar que la gestión del talento humano es la base principal para la obtención de un excelente desempeño laboral, por otro lado, el estudio de (Medina Gomez, 2018) como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con la calidad de servicio en el Gobierno Regional de Ayacucho – 2018. Los resultados muestran que existe una relación importante entre la gestión de recursos humanos y la calidad del servicio. De acuerdo con las conclusiones de la rho de Spearman, hubo una correlación positiva moderada de 0,333 entre la ingesta de empleados y los factores materiales, y una correlación positiva promedio de 0,442 entre las calificaciones de los empleados y la capacidad de respuesta, y hay una correlación positiva promedio de 0,280 entre las calificaciones de los empleados y la capacidad de respuesta. Esto demuestra que la buena gestión de los recursos humanos se refleja en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios. Otro estudio que habla sobre la inserción laboral de (Zuñiga Pari & Zuñiga Pari, 2016) tuvo como objetivo principal el determinar los factores que condicionan la escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima del periodo enero – julio del 2017. Donde el resultado del análisis estadístico indico que el 70% son del sexo masculino, el 30% del sexo femenino; ambos con el estado civil soltero/a y las edades fluctúan entre los 40 – 50 años, el 49% poseen un nivel académico de secundaria completa y el 44% tienen una discapacidad moderada. Estos resultados indicaron que la

escasa inserción laboral, se encuentra determinado por el grado de discapacidad y el grado de educación. En el aspecto internacional los estudio que se afianzan con la nuestra son (Arana Benavides, 2018) cuyo objetivo de estudio fue analizar los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. Esta investigación se realizó, a partir de un diseño no experimental transversal descriptivo, de tipo explicativo. La investigación concluyo que la organización debe proporcionar a todo el capital humano el acceso a nuevos conocimientos, formación y capacitación para que su gente pueda descubrir nuevas tendencias, desarrollar nuevas habilidades y competencias, actualizar conocimientos y atender áreas clave de la empresa. Necesitamos poder mejorar nuestro desempeño en el ámbito laboral a través de procesos de socialización que fortalecen nuestra organización. La evaluación del desempeño, por su parte, es parte fundamental para el logro de las metas y objetivos corporativos, conociendo el desempeño y aporte individual de cada colaborador. Por su parte lo estudiado (Arévalo Medel, 2018) tuvo como objetivo general diseñar un plan de cambio organizacional que permita implementar exitosamente el nuevo sistema de gestión del desempeño en el Gobierno Regional del Maule, involucrando a los diversos actores de la institución y considerando las dinámicas que identifican a la organización. Concluyendo que, un factor que caracteriza a las organizaciones públicas en su conjunto es que provocan periodos de gran incertidumbre. porque se caracterizan por períodos políticos que desencadenan el intercambio de los mismos poderes que llevan a cabo diferentes procesos, con la intención de provocar un cambio en la administración. El otro elemento tiene que ver con la peculiaridad del instrumento de gestión a adoptar, es decir, el enfoque deseado por el Gobierno Regional del Maule, es un cambio de paradigma, porque genera un cambio transformacional de un sistema de evaluación prescrito a un nuevo sistema de gestión del desempeño, un proceso

importante, ya que en la administración pública los resultados de los procesos de evaluación de la calidad deben estar asociados a recompensas, principalmente relacionadas con la remuneración, la permanencia o la promoción en escala formal. Sobre todo, esta gestión del desempeño debe pensar en vertical para lograr la orientación vertical de las instituciones públicas. La alta autoridad y la dirección son los principales impulsores para implementar este cambio en GORE Maulé. También (Fernández Párraga, 2017) donde el objetivo general fue establecer las posibles estrategias de acción, que debería impulsar el Gobierno, dada la situación actual en que se encuentran los profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción y su inserción en el campo laboral del Sector Público de la Administración Central. Período: 2003–2013. La investigación fue de tipo descriptiva, explicativa y exploratoria; de naturaleza cuantitativa y cualitativa. Siendo complementadas con información secundaria gracias a la Secretaría de la Función Pública (SFP) y a la Dirección General Académica del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción (DGA). Los resultados obtenidos de esta investigación, hicieron hincapié que las universidades deben de conocer la cantidad de inserción de sus egresados al mercado laboral, con la finalidad de poder mejorar su formación y enseñanza universitaria. Para la obtención de buenas remuneraciones, se requiere que las personas poseen habilidades formativas y habilidades profesionales, acarreado a las universidades a brindar capacitaciones y servicios profesionales, que no solo termine cuando se obtiene el título profesional. El estudio indicó que, en los últimos años, se dio tres tendencias que llegan afectar los requisitos de los empleados: La necesidad ser mejor educados y capacitados, siendo este un impulso clave para un crecimiento económico. Encontrarse en una sociedad de información, conociendo nuevas tecnologías que ayuden a la organización, y cambios en el mercado laboral. Por otro lado, (Arana Benavides, 2018) cuyo objetivo de

estudio fue analizar la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales, quienes fueron egresados de la FAREM Estelí, período 2015 – 2016. Al culminar de la investigación, el autor concluyó en que el estado de Nicaragua sí cuenta con leyes, políticas públicas en pro de la juventud y de su empleabilidad, pero no poseen un programa que ayude a impulsar estas leyes. Las estrategias para el egresado, el cual es promovido por la universidad, es que esta realiza un gran esfuerzo para la formación del estudiante, pero que no se realiza un seguimiento de ofertas de trabajo para ellos, siendo que perciben el desempleo como un factor relevante y esto provoca una inestabilidad emocional, ocasionando que pierden hasta el interés por seguir estudiando y no porque así lo deseen, sino por la falta de oportunidad de trabajo, provocando deudas ocasionadas por la escasez de empleo o escasos recursos económicos, de tal manera que buscan establecer un negocio propio, este problema genera más pobreza, teniendo como consecuencia la emigración de jóvenes con conocimientos, capacidades y habilidades.

Estos hallazgos se relacionan con las teorías sobre inserción laboral como manifiestan (Rodríguez Nodal, González Borrajo, Díaz Otero, & Iglesias Crespo, 2018) la inserción laboral se basa a la manera en que las organizaciones están receptivas a todos los estándares y comportamientos que los individuos poseen para ingresar al mundo laboral. Asimismo, (Vidal Suñe & Alarcón Alarcón, 2021) agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantener un trabajo para considerar la inserción plena: la inserción laboral implica tanto incorporar a la persona a un trabajo como mantenerlo. En la actualidad, es necesario tener en cuenta el problema del desempleo y la inclusión, ya que tanto la dificultad para encontrar un trabajo como el otro gran problema es la capacidad para mantenerlo. Y sobre la gestión de talento humano (Chiavenato, 2017) mencionar que en la era del conocimiento, están surgiendo equipos de gestión del talento humano para reemplazar al departamento de RH. Las prácticas de recursos humanos son delegadas al

gerente de toda la empresa y ellos se transforman en los administradores de recursos humanos, mientras que las tareas burocráticas y operativas no esenciales se subcontratan a terceros (Outsourcing). Debemos de tomar en consideración la conceptualización dada por autores como (Rodríguez Nodal, González Borrajo, Díaz Otero, & Iglesias Crespo, 2018) la inserción laboral se basa a la manera en que las organizaciones están receptivas a todas los estándares y comportamientos que los individuos poseen para ingresar al mundo laboral. Y (Figueroa Gazo, 2017) si se habla sobre inserción laboral, se hace mención sobre dos estados: 1ra, la no inserción que se puede denominar como la ausencia del empleo; 2da, la inserción profesional que puede ser denominado como obtención de un empleo. Así como para la gestión de talento humano según (Castañeda, 2020) El objetivo de la gestión del talento humano es gestionar a las personas que laboran en la organización del trabajo y por tanto estas personas son las que tienen un amplio conocimiento. La gestión estratégica de personal se refiere a decisiones y medidas de política en el área organizacional en las que las personas tienen una influencia directa.

Entonces se concluye que a un idóneo ejercicio de la inserción laboral por parte de la gestión del talento humano, ha de contribuir a una mejor distribución de las personas formadas para desempeñar cargos o responsabilidades gubernamentales o de carácter público, así se entiende que la inserción laboral es un mecanismo que ayuda a diferenciar las capacidades de las personas dentro del ejercicio, por otro lado, la capacidad de poder gestionar el talento humano ha de contribuir a tener las personas competentes en los puestos indicados.

De la **hipótesis específica 1**, existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020; donde el valor hallado de la t fue de 4,530 y la significancia en la tabla 12 fue a 0,000, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa,

con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020. Estos hallazgos se sustentan con las teorías y supuestos como (Rondón García, Muñoz Portales, & Gómez Narváez, 2017) en su libro *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio laboral*, menciona que la inserción laboral está estrictamente ligada con la palabra *transición*, es decir es aquel proceso que tiene dos situaciones, 1ro a partir de la vida académica, y 2do la vida laboral ya como profesional, además sobre la dimensión identificación y selección, estas técnicas (Chiavenato, 2017) se agrupan bajo cinco categorías: la entrevista, las pruebas de capacidad o conocimiento, las pruebas psicológicas, las pruebas de personalidad y las técnicas de simulación. Se concluye que mediante una buena inserción laboral debiera ser buena la gestión administrativa, dada que los resultados nos dan de forma positiva.

De la **hipótesis específica 2**, existe una relación significativa entre la Inserción laboral y el proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020; donde el valor hallado de la t fue de 2,826 y la significancia en la tabla 13 fue a 0,007, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa, con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020. Estos hallazgos se sustentan con las teorías y supuestos como (Casals, Masjuan, & Planas, 2016) los estudios realizados sobre inserción, indican que se encuentran entrelazadas por el grado de estudios, dado que, a un mayor grado de estudios, se tendrá un mayor éxito laboral, además sobre sobre la dimensión proveer habilidades y conocimientos, en ese aspecto (Chiavenato, 2017) es una herramienta para evaluar el

conocimiento general y el nivel de conocimiento específico de los candidatos requerido para el puesto. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, tales como contabilidad, informática, inglés, redacción y otros. Se concluye que, a una buena inserción laboral, la gestión de talento humano en su dimensión proveer habilidades y conocimientos debieran ser óptimos, dada que los resultados empleados nos refieren de ese modo, al ser positivos.

De la **hipótesis específica 3**, existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020; donde el valor hallado de la t fue de 2,801 y la significancia en la tabla 14 fue a 0,008, lo que nos nos da de manifiesto que la relación es positiva y significativa, con ello se concluye al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la dimensión retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020; Estos hallazgos se sustentan con las teorías y supuestos como (Figuera Gazo, 2017) la inserción laboral está diseñada para ingresar al empleo y desarrollar una carrera que conduzca a la inclusión plena, logrando un trabajo estable y de tiempo completo acorde a la educación adquirida. También es la fase en la que un individuo expone y demuestra sus habilidades como estrategia para conseguir un trabajo. En este sentido, la introducción de trabajadores en el proceso de posconflicto es un elemento para dar a estas personas la oportunidad de reconectarse con la sociedad; además, sobre la dimensión retención de servidores (Chiavenato, 2017) manifiesta que los procesos de retención, están destinadas a tener a los colaboradores motivados y satisfechos, asegurando sus condiciones psicológicas, físicas y sociales que ayuden en su permanencia, comprometiéndose y poniéndose la camiseta de la organización. En la conclusión se hace hincapié que a una buena inserción

laboral en la dimensión retención de servidores de gestión de talento humano ha de existir una relación positiva, lo que nos indica que, si uno es bueno, el otro también será buena.

CONCLUSIONES

De acuerdo con nuestro objetivo general se ha logrado establecer la existencia de una relación positiva con el 0,508 correlación moderada entre las variables de estudio, siendo significativa al 0,000 que es menor al margen de error de 0,05, así mismo la investigación se desarrolló al 95% de confianza, además se asevera que a mejor calidad de inserción laboral o al mejor cumplimiento de las formas de inserción, mejor será la gestión del talento humano.

Con respecto a nuestro objetivo específico 1, se ha establecido que existe una relación significativa entre la inserción laboral y la dimensión identificación y selección en funcionarios públicos, con un nivel de correlación de 0,564 y una significancia de 0,000 que es menor al margen de error de 0,05, esto también significa que es positiva y directa, siendo entonces que a mejor gestión de la inserción laboral ha de ser mejor la identificación y selección.

Con respecto a nuestro objetivo específico 2, se ha establecido que existe una relación significativa entre la inserción laboral y la dimensión proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos, con un nivel de correlación de 0,392 y una significancia de 0,007 que es menor al margen de error de 0,05, esto también significa que es positiva y directa, siendo entonces que a mejor gestión de la inserción laboral ha de ser mejor el proveer habilidades y conocimientos.

Con respecto a nuestro objetivo específico 3, se ha establecido que existe una relación significativa entre la inserción laboral y la dimensión retención de servidores en funcionarios públicos, con un nivel de correlación de 0,389 y una significancia de 0,008 que es menor al margen de error de 0,05, esto también significa que es positiva y directa,

siendo entonces que a mejor gestión de la inserción laboral ha de ser mejor la retención de servidores.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta el análisis y conclusión de la tesis se recomienda:

PRIMERO: Para realizar una excelente inserción de un personal al ámbito laboral, es necesario conocer y tener en claro el perfil correcto que se requiere para el cargo o puesto que se ha de ocupar, basado al Mof que la organización ha de tener.

El conocimiento del perfil necesario, ayudará a tener el profesional correcto para el cargo o puesto, de tal manera que su aprendizaje y desempeño será más eficiente. A diferencia de un profesional que inicia su labor por primera vez.

SEGUNDO: Establecer evaluaciones correctas desde su inicio hasta el culmino de la inserción, a fin de obtener al profesional idóneo que pueda ocupar el cargo o puesto que la institución requiere.

TERCERO: No solo a de evaluarse los perfiles del puesto o cargo, sino también los perfiles profesionales como la formación, grado académico, experiencias, etc. es decir, ver todo el potencial que la persona puede ofrecer.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abiétar López, M. (2018). *La producción Social de itinerarios de inserción en formación profesional de base*. Valencia: Universitat de Valencia.
- Alles, M. A. (2021). *Evaluaciones Múltiple*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: Editorial Elearning S.L.
- Arana Benavides, D. (2018). *Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces*. Babahoyo - Ecuador: Universidad Técnica De Babahoyo.
- Arévalo Medel, J. L. (2018). *Diseño de un plan de cambio organizacional para implementar exitosamente un nuevo sistema de gestión del desempeño en una Institución Regional*. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado.
- Arguello Pazmiño, A. M., Llumiguano Poma, M. E., Gavilánez Cárdenas, C. V., y Torres Ordoñez, L. H. (2020). *Administración de empresas. Elementos básicos*. Bolívar: Pons Publishing House.
- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., y Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 163 - 169.
- Barnes, S. (2017). *Sistemas de Gestión del Conocimiento: Teoría y Practica*. México: Internacional Thompson Editores.
- Bisquerra Alzina, R. (2018). *Orientación psicopedagógica y desenvolvimiento de recursos humanos* (3ra Edición ed.). Barcelona: La Llar del Llibre.
- Bunk, G. (2014). La transmisión de las competencias de la formación y Perfeccionamiento profesionales. *Revista Europea de Formación Profesional*, 8 - 14.
- Burneo Alvarón, R. R. (2017). *La gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna - 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

- Caldas Blanco, M. E., y Hidalgo Ortega, M. L. (2022). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Editex.
- Calderón Hernández, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. *Cuadernos de Administración*, 71 - 90.
- Camacho Trujillo, C. E. (2015). *La estructura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Gestión para Puerto Quito y Pedro Vicente Maldonado del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha, año 2015*. Quevedo – Los Ríos – Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Carrasco Díaz, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Casals, J., Masjuan, J. M., y Planas, J. (2016). *La inserción social y profesional de los jóvenes: los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años*. Madrid: CIDE.
- Castañeda, D. I. (2020). *Modelo de Gestión del Conocimiento basado en Talento Humano*. Madrid: Obra Independiente.
- Cegarra Navarro, J. G., y Martínez Martínez, A. (2017). *Gestión del Conocimiento. Una ventaja competitiva*. Madrid: ESIC.
- Charles Leija, H., Torres García, A. J., y Castro Lugo, D. (2018). Efectos Del Capital Social En El Empleo En México. *Revista de Economía Institucional*, 263 -283.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración De Recursos Humanos*. Bogotá: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento humano* (Tercera ed.). (J. Mares Chacón, R. Michaca Fandiño, y E. C. Zúñiga Gutiérrez, Edits.) México, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Cosme Vidal, J. C. (2018). *Liderazgo*. Málaga: Elearning S.L.
- Cravero Del Sordo, E. (2017). *Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Cuba Rosales, L. (2018). La relación del capital humano en la empleabilidad de los egresados en Administración de UNMSM. *Revista Industrial Data*, 91 - 100.
- Cuesta Santos, A. (2017). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: ECOE.
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Díaz Hernández, F., y Medellín Ledezma, F. E. (2021). El Capital Social, Ética y Desarrollo en las Instituciones de Educación. *Daena: International Journal of Good Conscience.*, 1 - 15.
- Durston, J. W. (2020). *¿Qué es el Capital Social Comunitario?* Santiago de Chile: CEPAL.
- Espinoza Mina, M. A. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: Mapeo Sistemático. *Uisrael - Revista Científica*, 3 - 15.
- Espinoza, V., Rey, R., y Barozet, E. (2021). Incidencia del capital social en el logro ocupacional en Uruguay y Chile. *Estudios sociológicos*, 395 - 432.
- Euroinnova Business School. (31 de Diciembre de 2020). *Que es la inserción laboral*. Obtenido de Que es la inserción laboral: <https://www.euroinnova.pe/que-es-la-insercion-laboral#definicioacuten-de-insercioacuten-laboral>
- Fernández Párraga, L. B. (2017). *Las políticas institucionales que norman los procesos en el departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santa Ana*. Jipijapa - Manabí - Ecuador: Universidad Estatal Del Sur De Manabí.
- Figuera Gazo, P. (2017). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.

- Figuroa Gazo, P. (2017). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- Fontana Nuñez, M. F. (2018). Formación y Orientación laboral. En M. F. Fontana Nuñez, *Formación y Orientación laboral* (pág. 122). Barcelona: Akal.
- Fukuyama, F. (2010). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 7 - 20.
- Galdeano Bienzobas, C. (2020). Competencias profesionales. *Evaluación Educativa*, 28 - 32.
- García Ferrando, M., Ibáñez, J., y Alvira, F. (2014). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid - España: Alianza Universidad Textos.
- García Manjón, J. V., y Pérez López, M. D. (2021). Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2 - 11.
- González, D. (2018). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- González Acedo, J. C., y Pérez Aroca, R. (2022). *Formación y Orientación Laboral*. Madrid: Ediciones Paraninfo SA.
- Granovetter, M. S. (2020). *The Strength of Weak Ties*. Baltimore, Maryland: Universidad John Hopkins.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Incacutipay Layme, N. R. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la gerencia regional de infraestructura del gobierno regional tacna, 2019*. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
- Lengermann, P. M., y Niebrugge, G. (2019). *Fundadoras de las sociología y la teoría social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- López González, C., Díaz Fúnez, P. A., y Robledo Velásquez, J. (2015). La organización informal y sus efectos en las capacidades de innovación. *Revista Universidad y Empresa*, 191 - 217.

- Malave Medranda, J. D. (2017). *La gestión del talento humano en el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño y su incidencia en el Ministerio de Inclusión Social zonal Portoviejo y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo*. Cantón Portoviejo - Provincia de Manabí: Universidad San Gregorio de Portoviejo.
- Manese, M. (2020). *Teoría de la Organización*. Buenos Aires: Equipo de Produccion Pedagógica.
- Martínez Rodríguez, M., y Carmona Orantes, G. (2010). *Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación*. España: Universidad Pablo de Olavide - Universidad de Granada.
- Mato de la Iglesia, S. (2021). *Nuevo modelo conceptual de transferencia del conocimiento. El sexenio de transferencia su primera aplicación práctica*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Medina Gomez, R. (2018). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en el gobierno regional de ayacucho - 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Mertens, L. (2016). *Competencia laboral: marcos analíticos de emergencia y modelos institucionales: con especial referencia a América Latina*. Montevideo - Uruguay: Cinterfor.
- Miranda Hayes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Digital Investigación y Negocios*, 20 - 27.
- Montané Capdevila, J. (2015). *Orientación Ocupacional*. España - Barcelona: CEAC.
- OECD. (2020). *Panorama de las administraciones publicas America Latina y el Caribe 2020*. Paris: Prentice-Hall.
- Olaya Queiruga, S., García Álvarez, J., y Santos González, M. (2021). Análisis de la eficacia de los planes de formación profesional para el empleo desde el punto de vista del mercado laboral. *Revista Fuentes* , 91 - 101.
- Olaz, Á., y Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Madrid: ESIC.

- Olson, M. (2017). *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth*. New York: Yali University.
- Orejuela, J. (2020). *Desafíos en la formación de psicólogos de las organizaciones y el trabajo*. Medellín: EAFIT.
- Orgemer, G. (2022). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: Artegraf.
- Ortego Maté, M., López González, S., y Álvarez Trigueros, M. L. (2019). Las actitudes. *Ciencias Psicosociales*, 3 - 29.
- Ortiz Jiménez, L., y Carrión Martínez, J. J. (2020). *Reflexionando sobre educación inclusiva: Una apuesta de futuro*. Almería: Editorial Universidad de Almería.
- Oseda, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chavez, A., Patiño, A., y Oseda, M. (2015). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Soluciones graficas SAC.
- Pelayo Pérez, M. B. (2015). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para al Inserción Laboral*. México: Electrónica.
- Pérez Chávez, J., y Fol Olguín, R. (2021). *Taller de prácticas laborales y de seguridad social*. México: Tax Editores Unidos, S.A. de C.V.
- Perret, R. (2016). *El Secreto De La Motivación*. Mexico: ZOHE VINASCO.
- Plaza Guzmán, J. J., Uriguen Aguirre, P. A., y Bejarano Copo, H. F. (2017). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa. *Revista Arjé*, 345 - 349.
- Ramos Torres, R. I. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Pastelería Miraflores S.A.C*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Rey Pérez, J. L., y Mateo Sanz, L. (2018). *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*. Madrid: Dykinson S.L.
- Rodríguez Nodal, C., González Borrajo, N., Díaz Otero, E., y Iglesias Crespo, R. M. (2018). *Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Rodríguez Noval, C., González Borrajo, N., Díaz Otero, E., y Iglesias Crespo, R. M. (2021). *Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género*. Madrid: Paraninfo S.A.

- Rondón García, L. M., Muñoz Portales, F., y Gómez Narváez, A. (2017). Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* , 185 - 208.
- Sanabria Pulido, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Méjía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Siliézar Barrios, M. A. (09 de Enero de 2022). *Técnicas de reclutamiento y selección de personal: Cómo hacer que su reclutamiento funcione*. Obtenido de Técnicas de reclutamiento y selección de personal: Cómo hacer que su reclutamiento funcione: https://books.google.com.pe/books?id=6kW-BAAAQBAJyprintsec=frontcoverydq=tecnicas+de+reclutamiento+y+seleccion+de+personal&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&qyf=false
- Suárez Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67 - 84.
- Trujillo, N. R. (2019). *Selección efectiva de personal basada en competencias*. Caracas - Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Urquijo Angarita, M. J. (2014). *La teoría de las capacidades*. Cali, Colombia: Edetania 46.
- Valeriano Ortiz, L. F. (2014). *Cómo optimizar la gestión pública del Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vázquez Rodríguez, A., García Álvarez , J., y Santos Rego, M. A. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud. *Educar 2021*, 81-96.
- Vega Fuente, A. (2016). La inserción laboral de los jóvenes: A propósito de la PCPI. *RES - Revista de Educación Social*, 75 - 96.
- Vidal Suñe, A., y Alarcón Alarcón, A. (2021). *Ocupaciones y lenguaje - Indicadores y análisis de competencias lingüísticas en el ámbito laboral*. Catalunya: Publicaciones urv.

- Weller, J. (2015). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 61 – 81.
- Weller, J. (2015). *Problemas de empleo, tendencias subregionales y políticas para mejorar la inserción laboral*. Chile: CEPAL.
- Yarin Ferro, Y. (2018). *Estrategias y políticas existentes para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Gobierno Regional del Cusco 2016*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Zuñiga Pari, D. F., y Zuñiga Pari, J. M. (2016). *La integración estratégica y el desempeño del capital humano en la oficina de desarrollo humano del gobierno regional de huancavelica – año 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del gobierno regional de Junín. Huancayo–2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inserción laboral y la identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la inserción laboral y el proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la Inserción laboral y la identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020</p> <p>Establecer la relación entre la Inserción laboral y el proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe una relación significativa entre la inserción laboral y la identificación y selección en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020</p> <p>Existe una relación significativa entre la inserción laboral y el proveer habilidades y conocimientos en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020</p>	<p>Variable 1: Inserción laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Datos de identificación, – Motivos por los que se realiza la formación – Satisfacción con la formación recibida – Cualidades personales – Valores personales <p>Variable 2: Gestión del Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificación y selección – Proveer habilidades y conocimientos – Retención de servidores 	<p>Método de investigación</p> <p>Método general: Método Científico</p> <p>Método específico: Método: hipotético - deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Básica o pura</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O = Observación de la variable inserción laboral</p> <p>O = Observación de la variable gestión del talento humano</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre la inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la Inserción laboral y la retención de servidores en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020.</p>	<p>r= relación entre las variables</p> <p>Población: 46 funcionarios públicos del gobierno regional de Junín.</p> <p>Muestra: La muestra fue probabilística con 46 funcionarios.</p> <p>Técnica e Instrumentos La encuesta Cuestionario</p> <p>Procesos de datos estadísticos Análisis descriptivo: - Tablas de frecuencias y porcentajes. - Diagrama de barras. - Medidas de tendencias central.</p> <p>Análisis inferencial: - Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. (ρ Spearman o r de Pearson) - Pruebas de hipótesis.</p>
---	---	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición / Escala
Inserción laboral	<p>Según (Bisquerra Alzina, 2018), la inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen diversos factores, comenzando por las características que suelen tener las personas y las oportunidades que el mercado laboral puede brindarles, desde la fuente del fructífero encuentro entre ocupabilidad y empleabilidad.</p>	<p>La objetividad de incluir a la persona dentro del desarrollo de la institución para su contratación.</p>	<p>- Datos de identificación</p>	<p>Edad. Sexo. Formación o estudios realizados. Trabajo previo antes de realizar la formación. Tamaño de la empresa.</p>	Ordinal
			<p>- Motivos por los que se realiza la formación</p>	<p>Tener título para trabajar. Satisfacción personal. Optar a una mejor categoría laboral. Encontrarse en paro. Aumentar el currículum. Tener más conocimientos profesionales. Otros.</p>	
			<p>- Satisfacción con la formación recibida</p>	<p>Con los métodos de enseñanza. Con el profesorado. Con los medios materiales. Con las instalaciones. Con la orientación profesional. Con la duración del curso. Con las prácticas. Con la capacitación que se obtiene.</p>	
			<p>- Cualidades personales para acceder a un empleo</p>	<p>Cualidades personales (empatía, iniciativa, autonomía, liderazgo, etc.). Inteligencia. Conocimientos técnico-profesionales. Habilidades laborales. Motivación. Actitudes favorables hacia el trabajo. Interés. Disponibilidad. Competencia de relación social. Estabilidad y apoyo familiar. Adaptabilidad a la cultura de la empresa. Relaciones en el seno del mercado laboral y profesional.</p>	
			<p>- Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo.</p>	<p>Sinceridad. Auto-superación. Iniciativa. Independencia. Afectividad. Emoción. Sentimiento. Amor. Aprender. Conocimiento. Pensar. Saber. Elegancia. Estética. Buena imagen. Adorno. Salud. Aseo personal. Placer. Vitalidad. Fidelidad. Obediencia. Honradez. Responsabilidad. Convivencia. Colaboración. Tolerancia. Participación. Ecologismo. Oposición a la contaminación. Sensibilidad medioambiental. Desarrollo sostenible. Trabajo. Ahorro. Dinero. Sueldo. Valores religiosos.</p>	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición/escala
Gestión del talento humano	Según (Cuesta Santos, 2017) la gestión del talento humano tiene como objetivo gestionar a las personas que trabajan en la organización laboral, y por ende aquellas personas son las dotados del total del conocimiento. El talento humano es la parte esencial de una empresa, puesto que no todos los trabajadores poseen los mismos dones, y estos se pueden especializar en distintos rubros, mejorando la capacidad productiva y elevando la ganancia económica.	El actuar de las personas es singular y peculiar y realmente constituye su propia valoración y énfasis para desarrollar actividades con o sin la supervisión de alguien.	- Identificación y selección	- Planeación de recursos humanos - Reclutamiento - Selección	Ordinal Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			- Proveer habilidades y conocimientos	- Orientación - Capacitación	
			- Retención de servidores	- Administración de desempeño - Compensación - Beneficios	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Inserción laboral	Datos de identificación	Edad. Sexo. Formación o estudios realizados. Trabajo previo antes de realizar la formación. Tamaño de la empresa.	¿Cuál es su edad? ¿Cuál es su sexo? ¿Qué formación o estudios ha realizado? ¿Ha trabajado antes de realizar su formación? En el caso de haber trabajado antes ¿El tamaño de su empresa fue?	Ordinal Valoración del 1 al 10
	Motivos por los que se realiza la formación	Tener título para trabajar. Satisfacción personal. Optar a una mejor categoría laboral. Aumentar el currículum. Tener más conocimientos profesionales.	¿Tener título para trabajar? ¿Satisfacción personal? ¿Optar a una mejor categoría laboral? ¿Aumentar el currículum? ¿Tener más conocimientos profesionales?	Ordinal Valoración del 1 al 10
	Satisfacción con la formación recibida	Satisfacción formativa	¿Se encuentra satisfecho con los métodos de enseñanza recibidos? ¿El profesorado fue adecuado para su formación? ¿Se encuentra satisfecho con los medios materiales recibidos? ¿Las instalaciones fueron adecuadas para su formación? ¿Se encuentra satisfecho con la orientación profesional recibida? ¿Se encuentra satisfecho con la duración del curso recibido? ¿Se encuentra satisfecho con las practicas recibidas? ¿Se encuentra satisfecho con los medios materiales recibidos? ¿Se encuentra satisfecho con la capacitación recibida?	Ordinal Valoración del 1 al 10
	Cualidades personales para acceder a un empleo	Cualidades personales	¿Tiene buena imagen? ¿Satisfacción personal? ¿Tiene iniciativa? ¿Posee liderazgo? ¿Tiene autonomía? ¿Tiene ambición? ¿Brinda atención y escucha? ¿Tiene la capacidad para la integración en grupo? ¿Brinda cooperación y apoyo para el interés común? ¿Realiza seguimiento de órdenes en la tarea? ¿Se adapta a situaciones cambiantes? ¿Posee capacidad de razonamiento numérico? ¿Tiene razonamiento abstracto? ¿Posee capacidad y fluidez verbal? ¿Posee capacidad de análisis? ¿Posee capacidad de síntesis? ¿Tiene conocimientos técnico – profesionales?	Ordinal Valoración del 1 al 10

			<p>¿Posee destrezas y resolución práctica?</p> <p>¿Posee fuerza interna que le impulsa a desempeñar la actividad laboral?</p> <p>¿Posee dedicación, constancia, etc.?</p> <p>¿Siente atracción hacia el empleo?</p> <p>¿Tiene disponibilidad para la empresa?</p> <p>¿Posee capacidad para relacionarse en distintos ámbitos, y estamentos sociales?</p> <p>¿Tiene estabilidad y apoyo familiar?</p> <p>¿Posee experiencias laborales?</p>	
	<p>Valores personales que los empresarios consideran más importantes para acceder a un empleo</p>	<p>Valores personales</p>	<p>¿Es importante la sinceridad?</p> <p>¿Es importante el auto-superación?</p> <p>¿Es importante la iniciativa?</p> <p>¿Es importante la independencia?</p> <p>¿Es importante la afectividad?</p> <p>¿Es importante la emoción?</p> <p>¿Es importante el sentimiento?</p> <p>¿Es importante el amor?</p> <p>¿Considera importante el aprender?</p> <p>¿Considera importante el conocimiento?</p> <p>¿Considera importante el pensar?</p> <p>¿Considera importante el saber?</p> <p>¿Es importante la elegancia?</p> <p>¿Es importante la estética?</p> <p>¿Es importante una buena imagen?</p> <p>¿Considera importante tener salud?</p> <p>¿Considera importante el aseo personal?</p> <p>¿Considera importante la vitalidad?</p> <p>¿Considera importante la fidelidad?</p> <p>¿Considera importante la obediencia?</p> <p>¿Considera importante la honradez?</p> <p>¿Considera importante la responsabilidad?</p> <p>¿Es importante la convivencia?</p> <p>¿Es importante la colaboración?</p> <p>¿Considera importante ser tolerante?</p> <p>¿Es importante la participación?</p> <p>¿Considera importante el ecologismo?</p> <p>¿Es importante luchar contra la contaminación?</p> <p>¿Considera importante el medioambiente?</p> <p>¿Considera importante un desarrollo sostenible?</p> <p>¿Es importante el trabajo?</p>	<p>Ordinal Valoración del 1 al 10</p>

			¿Es importante el ahorro? ¿Es importante el dinero? ¿Considera importante un sueldo? ¿Considera importante los valores religiosos?	
--	--	--	---	--

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Gestión de talento humano	Identificación y selección	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación de recursos humanos - Reclutamiento - Selección 	¿Para el proceso de planificación la entidad considera los documentos internos de gestión, normativas legales y sistemas de recursos humanos?	Ordinal Escala Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			¿Las estrategias de la Unidad de Recursos Humano se encuentran alineadas con los objetivos de la entidad?	
			¿La entidad evalúa las necesidades reales de personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas?	
			¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?	
			¿Las convocatorias incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación?	
			¿Se cumple con remitir al Servicio Nacional del Empleo las propuestas de puestos previstos para la convocatoria?	
			¿Se cumple con publicar las ofertas laborales en la página web de la entidad y de difundirlo por otros medios?	
			¿El proceso de selección se llevan a cabo respetando el principio de imparcialidad e igualdad?	
			¿Las evaluaciones llevadas a cabo guardan relación con las funciones del puesto?	
	¿En el proceso de selección se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante?			
	Proveer habilidades y conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación - Capacitación 	¿Los servidores pasan la primera vez por un proceso de inducción al cargo?	
			¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir?	
			¿Se da a conocer las visiones, misiones y objetivos de la entidad?	
			¿Se realiza recorrido de las instalaciones de la entidad con el nuevo personal?	
			¿Se realiza la presentación ante el Jefe Inmediato y compañeros de Oficina?	
¿La entidad cuenta con programas de capacitación?				
¿Las capacitaciones que brinda la entidad están acorde a las necesidades de fortalecimiento?				
¿La entidad capacita a sus servidores en temas que son de importancia para el desempeño de sus funciones?				

			¿La entidad acepta y asume el costo de la capacitación que los servidores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?	
	Retención de servidores	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de desempeño - Compensación - Beneficios 	¿Se cumple con el plan anual de evaluación de desempeño que aprueba la entidad?	
			¿Las evaluaciones realizadas ayudan apreciar el rendimiento del servidor en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto?	
			¿En las evaluaciones se identifican las necesidades de los servidores para el buen desarrollo de sus funciones?	
			¿Para identificar las debilidades de cada servidor se realizan evaluaciones específicas?	
			¿Existe equidad e igualdad en las remuneraciones?	
			¿Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes?	
			¿La entidad promueve a los servidores que cumplen con los requisitos y condiciones?	
			¿Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en la institución?	
			¿La entidad reconoce y respeta todos los beneficios laborales y/o sociales que por ley corresponde a los servidores?	
			¿Se reconoce los logros obtenidos por los servidores?	
	¿Se realizan actividades de bienestar social para los servidores?			

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN

CUESTIONARIO DE INSERCIÓN LABORAL

El presente cuestionario es un instrumento para recoger información sobre los aspectos que Ud. considere que tienen más importancia a la hora de acceder a un trabajo.

La participación en la respuesta, así como su contenido, son anónimos y confidenciales; la finalidad de esta acción es mejorar la formación de aquellos que en su día busquen empleo procurando que esta sea de acuerdo a las necesidades reales del empresariado.

Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

*Por favor... para responder el apartado 1 del test señale con una **x** la casilla que corresponda, excepto para la pregunta relativa a la edad en la que deberá indicar los años que Ud. tiene en el paréntesis correspondiente.*

1. DATOS SOCIO-PERSONALES

EDAD

SEXO Hombre Mujer

¿Qué formación o estudios ha realizado?

No poseo el Título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
Titulado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO)
Ciclo Formativo de Grado Medio (FP)
Ciclo Formativo de Grado Superior (FP)
Bachillerato
Universitarios (Diplomado/a y/o Licenciado/a)

¿Ha trabajado antes de realizar esta formación?

Sí, en un trabajo especializado
Sí, en un trabajo sin especialización (“Peón”)
No he trabajado antes de realizar esta formación

En el caso de haber trabajado antes ¿el tamaño de su empresa era?

Pequeña: de 1 a 10 trabajadores
Mediana: de 10 a 50 trabajadores
Grande: más de 50 trabajadores

A las preguntas siguientes rodee con un círculo el valor que estime más oportuno en cada caso, siendo 1 el valor más bajo y 10 el más alto.

Motivos por los que realiza esta formación

¿Tener título para trabajar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Satisfacción personal?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Optar a una mejor categoría laboral?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Aumentar el curriculum?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tener más conocimientos profesionales?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Satisfacción con los servicios que se prestan en la formación

¿Se encuentra satisfecho con los métodos de enseñanza recibidos?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿El profesorado fue adecuado para su formación?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se encuentra satisfecho con los medios materiales recibidos?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Las instalaciones fueron adecuadas para su formación?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se encuentra satisfecho con la orientación profesional recibida?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se encuentra satisfecho con la duración del curso recibido?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se encuentra satisfecho con las practicas recibidas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se encuentra satisfecho con los medios materiales recibidos?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Valore en qué grado tiene Ud. las siguientes cualidades para acceder a un empleo

CUALIDADES PERSONALES										
¿Tiene buena imagen?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Posee empatía?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene iniciativa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Posee liderazgo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene autonomía?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene ambición?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Brinda atención y escucha?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene la capacidad para la integración en grupo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Brinda cooperación y apoyo para el interés común?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Realiza seguimiento de órdenes en la tarea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Se adapta a situaciones cambiantes?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INTELIGENCIA										
¿Posee capacidad de razonamiento numérico?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene razonamiento abstracto?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Posee capacidad y fluidez verbal?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Posee capacidad de análisis?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Posee capacidad de síntesis?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
CONOCIMIENTOS (TEÓRICOS)										
¿Tiene conocimientos técnico – profesionales?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
HABILIDADES LABORALES										
¿Posee destrezas y resolución práctica?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
MOTIVACION										
¿Posee fuerza interna que le impulsa a desempeñar la actividad laboral?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ACTITUDES FAVORABLES AL TRABAJO										

¿Posee dedicación, constancia, etc.?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
INTERÉS										
¿Siente atracción hacia el empleo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene disponibilidad para la empresa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
COMPETENCIA RELACIONAL SOCIAL										
¿Posee capacidad para relacionarse en distintos ámbitos, y estamentos sociales?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene estabilidad y apoyo familiar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Tiene adaptabilidad a la cultura de la empresa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Posee experiencias laborales?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Valore cada una de las siguientes cualidades personales en función de lo que Ud. considere que es más importante para acceder a un empleo.

VALORES PERSONALES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la sinceridad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la auto-superación?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la iniciativa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la independencia?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la afectividad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la emoción?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante el sentimiento?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante el amor?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante el aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante el conocimiento?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante el pensar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante el saber?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la elegancia?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la estética?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante una buena imagen?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante tener salud?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante el aseo personal?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante la vitalidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante la fidelidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante la obediencia?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante la honradez?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante la responsabilidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la convivencia?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la colaboración?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante ser tolerante?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante la participación?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante el ecologismo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante luchar contra la contaminación?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante el medioambiente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante un desarrollo sostenible?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante el ahorro?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Es importante el dinero?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante un sueldo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
¿Considera importante los valores religiosos?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Agradecemos su amable colaboración en la respuesta de este cuestionario.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones: Leer las siguientes interrogantes y responder marcando con una “X” en la casilla correspondiente de cada pregunta, según considere conveniente sobre su modo de pensar y sentir concernidas a sus actividades en el trabajo.

Dónde:

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

	ITEMS	1	2	3	4	5
	IDENTIFICACION Y SELECCIÓN					
1	¿Para el proceso de planificación la entidad considera los documentos internos de gestión, normativas legales y sistemas de recursos humanos?					
2	¿Las estrategias de la Unidad de Recursos Humano se encuentran alineadas con los objetivos de la entidad?					
3	¿La entidad evalúa las necesidades reales de personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas?					
4	¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?					
5	¿Las convocatorias incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación?					
6	¿Se cumple con remitir al Servicio Nacional del Empleo las propuestas de puestos previstos para la convocatoria?					
7	¿Se cumple con publicar las ofertas laborales en la página web de la entidad y de difundirlo por otros medios?					
8	¿El proceso de selección se llevan a cabo respetando el principio de imparcialidad e igualdad?					
9	¿Las evaluaciones llevadas a cabo guardan relación con las funciones del puesto?					
10	¿En el proceso de selección se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante?					
	PROVEER HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
11	¿Los servidores pasan la primera vez por un proceso de inducción al cargo?					
12	¿Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir?					
13	¿Se da a conocer las visiones, misiones y objetivos de la entidad?					
14	¿Se realiza recorrido de las instalaciones de la entidad con el nuevo personal?					
15	¿Se realiza la presentación ante el Jefe Inmediato y compañeros de Oficina?					
16	¿La entidad cuenta con programas de capacitación?					
17	¿Las capacitaciones que brinda la entidad están acorde a las necesidades de fortalecimiento?					
18	¿La entidad capacita a sus servidores en temas que son de importancia para el desempeño de sus funciones?					
19	¿La entidad acepta y asume el costo de la capacitación que los servidores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa?					
	RETENCION DE SERVIDORES	1	2	3	4	5
20	¿Se cumple con el plan anual de evaluación de desempeño que aprueba la entidad?					
21	¿Las evaluaciones realizadas ayudan apreciar el rendimiento del servidor en cumplimiento de los objetivos y funciones del puesto?					
22	¿En las evaluaciones se identifican las necesidades de los servidores para el buen desarrollo de sus funciones?					

23	¿Para identificar las debilidades de cada servidor se realizan evaluaciones específicas?					
24	¿Existe equidad e igualdad en las remuneraciones?					
25	¿Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes?					
26	¿La entidad promueve a los servidores que cumplen con los requisitos y condiciones?					
27	¿Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en la institución?					
28	¿La entidad reconoce y respeta todos los beneficios laborales y/o sociales que por ley corresponde a los servidores?					
29	¿Se reconoce los logros obtenidos por los servidores?					
30	¿Se realizan actividades de bienestar social para los servidores?					

¡Gracias por su tiempo y participación!

OPINIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez	: Mg. Margoth Alikhan Calizaya	
Experto	Metodólogo	<input checked="" type="checkbox"/>
	Estadístico	<input type="checkbox"/>
	Disciplinar	<input type="checkbox"/>
Grado profesional	:	Mención: <i>Magister Gestión P.</i>
Área de Formación Académica	:	<i>Ciencias Administrativas</i>
Áreas de experiencia profesional	:	<i>Proyectos de Inversión</i>
Institución donde labora	:	<i>UPLA</i>
Cargo que desempeña	:	<i>Docente</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área	:	<i>6 años</i>
Experiencia en investigación	:	<i>Formulación y Evaluación de Proyectos de Investigación</i>

II. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Título de la Investigación	Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno regional de Junín – Huancayo 2020.
Variable	Inserción Laboral y Gestión del talento humano
Nombre de la prueba	Cuestionario sobre la inserción laboral y gestión del talento humano
Autor (a) (es)	<ul style="list-style-type: none"> • Yali Luna, Sidney • Arroyo Vilchez, Shirley Tatiana
Procedencia	Elaboración propia
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Funcionarios del gobierno regional

III. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL						27

IV. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

4.1 Valoración total cuantitativa: 27

4.2 Opinión

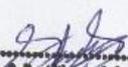
Favorable ✓

Debe mejorar

No favorable

4.3 Observaciones

Huancayo, 22 de Octubre del 2020



 Mg. Wangochi Cella Alknan Calzaya

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez	: Dr. Juan Santiago Espinoza Montes	
Experto	Metodólogo <input type="checkbox"/>	
	Estadístico <input type="checkbox"/>	
	Disciplinar <input type="checkbox"/>	
Grado profesional	: Doctor	Mención: Gestión Pública y Gobernabilidad
Área de Formación Académica	:	Licenciado en Administración
Áreas de experiencia profesional	:	Gestión Pública: Planeamiento, personal, logística, desarrollo
Institución donde labora	:	UNCP UPLA
Cargo que desempeña	:	- Funcionario Público - Docente universitario
Tiempo de experiencia profesional en el área	:	30 años
Experiencia en investigación	:	12 Años

II. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Título de la Investigación	Inclusión laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno regional de Junín - Huancayo
Variable	Gestión del talento humano
Nombre de la prueba	Cuestionario sobre gestión del talento humano
Autor (a)	
Procedencia	Elaboración propia
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Funcionarios del gobierno regional

III. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre items del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de items presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL						

IV. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

4.1 Valoración total cuantitativa: 29

4.2 Opinión

Favorable ✓

Debe mejorar

No favorable

4.3 Observaciones

Huancayo, 13



Mg. Juan S. Espinoza Montal

CLAS III

2020

Firma

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez	: Mg. ABDON, MAITA FRANCO .	
Experto	Metodólogo	<input type="checkbox"/>
	Estadístico	<input type="checkbox"/>
	Disciplinar	<input type="checkbox"/>
Grado profesional	: Mg .	Mención: GESTION PUBLICA
Área de Formación Académica	:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
Áreas de experiencia profesional	:	DOCENCIA
Institución donde labora	:	UPLA
Cargo que desempeña	:	DOCENTE
Tiempo de experiencia profesional en el área	:	20 AÑOS
Experiencia en investigación	:	5 AÑOS.

II. DATOS DEL INSTRUMENTO:

Título de la Investigación	Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno regional de Junín – Huancayo 2020.
Variable	Inserción Laboral y Gestión del talento humano
Nombre de la prueba	Cuestionario sobre la inserción laboral y gestión del talento humano
Autor (a) (es)	<ul style="list-style-type: none"> • Yali Luna, Sidney • Arroyo Vilchez, Shirley Tatiana
Procedencia	Elaboración propia
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	15 minutos
Ámbito de aplicación	Funcionarios del gobierno regional

III. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre ítems del instrumento	Muy malo	Mal	Regular	Bueno	Muy bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					✓
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL						

IV. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

4.1 Valoración total cuantitativa: 30

4.2 Opinión

Favorable ✓

Debe mejorar

No favorable

4.3 Observaciones

Huancayo, 21 SETIEMBRE DEL 2020

Firma

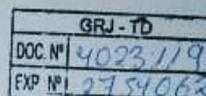
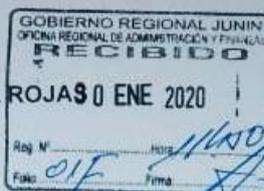
[Firma manuscrita]
 M. Antonia María Franco
 C.I.A. 228
 en Administración

CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN



SOLICITO: AUTORIZACION PARA
DESARROLLAR UN TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR DR. FERNANDO ORIHUELA ROJAS
GOBERNADOR REGIONAL.



Por la presente, reciba Ud. el saludo cordial y fraterno.

Somos egresadas de los Universidad Peruana los Andes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, de la Carrera Profesional de Administración y Sistemas, estamos ejecutando un trabajo de investigación el cual será la Tesis que sustentaremos para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, para cual solicito a su digno despacho nos permitan aplicar el cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Junin. Para dicha tesis Titulada "INSERCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN - HUANCAYO, 2019"

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud., Señor Gobernador Regional acceder a mi petición y/o ordene a quien corresponda la autorización para la ejecución de las encuestas.

Quedamos agradecidas de anticipado por su gentil colaboración.

Huancayo, 27 de Enero del 2020

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
Dirección Regional de Administración y Finanzas

Huancayo, 27 de ENE 2020 del 201

PASE A: O.R.H.

PARA: ATENCIÓN



Atentamente,



Bach. ARROYO VILCHEZ, Shirley Tatiana
DNI. N° 72422395

cd: 935992617

Bach. YALI LUNA, Sidney
DNI. N° 44231956

**EL QUE SUSCRIBE EL JEFE DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, OTORGA LA PRESENTE:**

CONSTANCIA

Que, habiendo recibido la solicitud de la aplicación de un instrumento de investigación cuyo nombre es **"Inserción Laboral y la Gestión del Talento Humano en Funcionarios Públicos del Gobierno Regional de Junín - Huancayo ,2020"**, y estando dentro de nuestra normativa la Ley N° 27806, que es Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, se **AUTORIZA** la aplicación de dicho instrumento, con la finalidad mencionada, a la Bachiller **SIDNEY YALI LUNA Y** Bachiller **SHIRLY ARROYO VILCHEZ**, egresadas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana LOS ANDES.

Asimismo, se les otorga las facilidades de coordinación con el Sub Gerente de Recursos Humanos, para su orientación en cuanto a la aplicación idónea del instrumento.

Se expide la presente, a solicitud de las interesadas para los fines que crean convenientes.

Huancayo, 03 de diciembre de 2020.



Abog. RODRIGO LUYA PÉREZ
SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	86

Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	30

Data de la variable 2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	3	3	2	1	4	5	1	5	2	2	4	4	4	4	2	1	2	5	4	4	4	4	1	3	4	5	4	2	3	5
2	5	4	4	1	1	2	1	3	1	4	3	2	5	3	3	2	1	5	2	5	2	4	4	4	4	5	5	4	3	2
3	3	3	2	2	2	1	4	5	2	3	3	4	5	1	2	4	3	1	2	2	2	4	4	2	4	5	1	1	4	1
4	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2
6	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2
7	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2
8	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2
9	1	1	1	1	5	3	1	4	3	4	3	3	1	4	1	5	4	5	1	4	5	5	2	5	5	1	5	1	4	1
10	3	3	3	2	5	4	3	3	4	1	1	2	2	2	4	5	1	5	4	5	3	4	3	5	4	4	2	5	4	3
11	3	4	2	2	4	1	1	5	1	5	2	1	4	2	1	5	1	4	5	3	5	4	5	2	4	3	2	1	5	5
12	1	3	4	3	2	1	5	4	1	5	3	2	5	2	4	5	3	5	2	3	5	1	5	5	1	5	3	2	4	4
13	1	4	5	5	4	5	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4
14	3	4	5	5	2	2	1	1	2	2	3	3	4	2	1	5	3	5	5	3	1	4	3	2	3	1	1	5	4	1
15	4	5	1	1	5	4	4	4	1	5	4	2	4	1	2	1	2	4	3	2	4	1	5	4	2	4	4	2	4	5
16	5	1	1	4	4	2	2	3	4	3	3	1	2	4	4	4	3	4	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	5
17	3	3	5	2	2	3	4	5	5	3	3	2	5	2	4	4	5	2	4	1	1	5	1	4	3	4	1	3	5	2
18	1	4	1	3	4	2	1	2	5	2	1	5	5	5	3	2	3	3	2	2	3	3	5	5	3	5	1	2	1	2
19	5	1	1	4	3	3	2	5	2	3	3	1	2	3	5	2	5	1	2	3	4	5	5	3	1	5	3	2	5	4
20	5	1	3	2	1	2	4	3	2	1	5	4	5	5	3	2	4	1	4	3	3	2	2	4	5	4	3	1	1	5
21	3	4	4	2	3	2	3	1	3	1	5	5	3	3	5	5	2	4	5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3
22	3	5	4	4	2	3	2	1	3	4	1	1	3	1	2	2	1	2	1	4	3	5	5	2	3	5	2	3	3	1
23	2	5	1	4	1	2	3	4	2	2	4	2	2	5	4	5	1	4	4	5	4	3	3	1	1	2	2	4	4	2
24	2	1	5	5	3	1	5	1	1	3	1	3	1	4	3	1	4	1	3	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5
25	4	4	2	4	4	4	5	2	2	1	3	5	5	4	4	4	5	1	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	1
26	5	1	2	1	5	5	1	1	5	1	5	5	3	3	5	1	3	5	2	5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3
27	4	3	4	5	5	5	4	3	4	2	4	5	4	1	4	2	4	3	5	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3
28	5	4	1	2	2	1	1	1	5	4	1	4	1	2	4	3	5	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
30	5	4	1	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	2
31	4	1	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	1	5
32	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	1
33	1	2	4	3	4	4	3	1	4	5	5	2	1	4	3	3	4	4	5	2	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4
34	4	5	2	4	1	5	5	4	3	3	1	3	2	4	4	1	1	4	1	2	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5
35	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	3	1	2	1	5	3	2	5	1	3	3	5	5	5	4	4	4	4	1	1
36	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	5	1	5	2	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3	1	3
37	4	3	3	5	2	5	4	1	3	5	2	1	1	5	1	2	1	2	3	3	2	4	4	3	5	5	3	5	1	4
38	5	5	2	1	2	2	3	5	2	3	2	5	5	3	4	5	5	3	2	4	1	4	3	4	4	5	3	4	3	3
39	4	5	5	4	5	4	2	5	2	3	5	2	5	2	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	5	5	2	1
40	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	2	2	4	2	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5
41	4	4	5	2	4	5	3	5	3	5	2	3	5	4	2	3	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	2	3
42	4	2	3	2	3	4	5	3	5	5	3	4	1	2	4	2	2	5	1	5	4	3	4	3	4	3	1	3	4	4
43	4	4	1	2	1	1	3	2	1	3	5	4	2	5	1	5	5	3	3	3	4	1	2	5	3	3	3	5	3	3
44	1	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
45	2	2	2	4	1	3	2	2	1	3	4	2	1	4	3	3	2	3	1	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1
46	1	4	1	1	4	1	1	4	1	3	2	3	1	1	4	4	3	4	4	1	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1

CONSENTIMIENTO / ASENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....

Identificado(a) con DNI N°....., funcionario público del Gobierno Regional de Junín, autorizo mi participación a la investigación titulado: **"Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020"** del Distrito de Huancayo– 2020, realizado por los bachilleres de Administración y Sistemas: Arroyo Vilchez Shirley Tatiana y Yali Luna Sidney; de la escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Universidad Peruana los andes.

Dicho proyecto tiene como objetivo: Determinar la relación entre la Inserción laboral y la gestión del talento humano en funcionarios públicos del Gobierno Regional de Junín – Huancayo, 2020, por tanto firmo en señal de aceptación para desarrollar el Test de Inserción Laboral Fuentes (Martínez Rodríguez & Carmona Orantes, 2010) y para la evaluación de la gestión del talento humano Fuente (Ramos Torres, 2018)

Firma

FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



