

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



“FACTORES QUE MIDEN LA EMPLEABILIDAD LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTOR(ES)

Bach. MELO MEZA, Ronald Alex

Bach. CERECEDA LEON, Yor Americo

ASESORA:

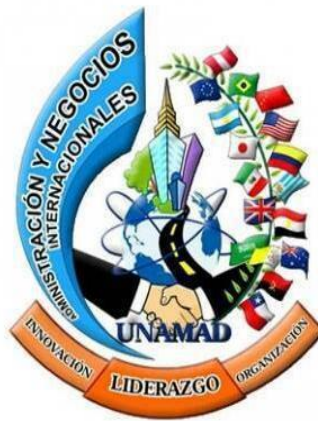
Dra. PAREDES VALVERDE, Yolanda

PUERTO MALDONADO, OCTUBRE 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



“FACTORES QUE MIDEN LA EMPLEABILIDAD LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2019”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTOR(ES)

Bach. MELO MEZA, Ronald Alex

Bach. CERECEDA LEON, Yor Americo

ASESORA:

Dra. PAREDES VALVERDE, Yolanda

PUERTO MALDONADO, OCTUBRE 2019

DEDICATORIA

A mi padres, Isaías y Carmen

A mis hermanos, Yeny Shermeli, Mahaide,
Celia, Yuri leonel, Luz Kenny

Yor Americo

A mi Abuela Candelaria

A mis padres, Elmer y Maruja

A mi tío Julio

Ronald Alex

AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento infinito a la Dra. Yolanda Paredes Valverde por su asesoramiento, exigencia y rigurosidad en el desarrollo del presente trabajo de tesis

A la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios por brindar las aulas que nos permitió desarrollar los conocimientos adquiridos por parte de nuestros docentes.

A nuestros docentes de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales en la contribución en nuestra formación profesional

Yor y Ronald

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó para medir los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata con el propósito de determinar los factores individuales, circunstanciales y externos de los trabajadores de la Municipalidad donde el **factor personal**, genera un entorno solidario, cómodo y permite un desarrollo en cada trabajador de acuerdo a la motivación frecuente, otorgándole una infraestructura desarrollada para realizar su actividad eficiente y eficaz, en tanto los **factores externos** permite que cada trabajador del Municipio sea productivo estratégico y que tenga planes estratégicos a futuro tanto en nombrados y contratados donde su estructura organizativa es clara y precisa para desempeñar su labor, finalmente las **circunstancias personales** busca en el trabajador tener un entorno social amigable a fin de desenvolverse de manera óptima. Es así que estos tres factores inciden directamente en la empleabilidad laboral.

En el presente estudio de investigación que consta de cuatro capítulos, primer capítulo describe factores de empleabilidad relacionado a factores individuales, circunstanciales y externos, capítulo dos describe las teorías estudiadas por diferentes investigadores, capítulo tres describe la metodología realizada en la presente investigación, así como, el capítulo cuatro describe los resultados y discusiones.

Palabras claves: Empleabilidad Laboral

ABSTRACT

This research work was carried out to measure the factors that measure employment employability in the Provincial Municipality of Tambopata with the objective of determining the individual, circumstantial and external factors of the workers of the Municipality where the personal factor generates a solidary environment, comfortable and allows a development in each worker according to the frequent motivation, granting him an adequate infrastructure for the development of his efficient and effective activity, while the external factors allow each worker of the Municipality to be strategic productive and to have strategic plans in the future both in appointed and hired where their organizational structure is clear and precise to carry out their work, finally personal circumstances seeks in the worker to have a friendly social environment in order to perform optimally. Thus, these three factors directly affect employment employability.

The research work consists of four chapters, the first chapter describes employability factors related to individual, circumstantial and external factors, chapter two describes the theories studied by different researchers, chapter three describes the methodology performed in the present investigation as well as chapter four describes the results and discussions

Keywords: Employment employability

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|------|
| Contenido | |
| DEDICATORIA | I |
| AGRADECIMIENTOS | II |
| RESUMEN | III |
| ABSTRACT | IV |
| INDICE DE CONTENIDOS | V |
| INDICE DE TABLAS | VI |
| INDICE DE FIGURAS | VII |
| INTRODUCCIÓN | VIII |
| CAPITULO I | 1 |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema de investigación | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 3 |
| 1.2.1. Problema General | 3 |
| 1.2.2. Problema Especifico | 3 |
| 1.3. Justificación e Importancia | 4 |
| 1.4. Objetivos de la investigación | 5 |
| 1.4.1. Objetivo general | 5 |
| 1.4.2. Objetivos específicos | 5 |
| 1.5. Variables de la investigación | 5 |
| 1.5.1. Identificación de variables e indicadores | 5 |
| 1.5.2. Operacionalización de Variables | 6 |
| 1.6. Consideraciones Éticas | 7 |
| CAPITULO II | 8 |
| MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación | 8 |
| 2.2. Marco teórico | 15 |
| 2.3. Marco conceptual | 24 |
| CAPITULO III | 27 |
| METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN | 27 |
| 3.1. Tipo de investigación | 27 |
| 3.2. Diseño de la investigación | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 3.3. delimitación espacial y temporal | 28 |
| 3.4. Población y muestra | 28 |
| 3.3.1 Población | 29 |
| 3.3.2 Muestra..... | 29 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 31 |
| 3.5.1. técnicas..... | 31 |
| 3.5.2. instrumentos | 31 |
| CAPITULO IV..... | 32 |
| RESULTADOS Y DISCUSION | 32 |
| 4.1. Factores individuales | 32 |
| 4.1.1. Habilidades y atributos | 32 |
| 4.1.2. Competencias..... | 35 |
| 4.1.3. Talento..... | 41 |
| 4.1.4. Salud Y Bienestar | 46 |
| 4.1.5. Búsqueda De Empleo | 52 |
| 4.2. Circunstancias Personales..... | 57 |
| 4.2.1. Cultura De Trabajo | 57 |
| 4.2.2. Accesos A Recursos..... | 62 |
| 4.3. Factores Externos..... | 66 |
| 4.3.1. Factores de la demanda | 66 |
| CONCLUSIONES | 1 |
| RECOMENDACIONES..... | 3 |
| REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS | 4 |
| ANEXO | 1 |
| Anexo 1. Matriz de Consistencia..... | 1 |
| Anexo 2. Instrumentos | 1 |
| Anexo 3. Panel Fotográfico..... | 5 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Las funciones que realiza según a su formación profesional..... | 32 |
| Tabla 2. Institución donde realizó sus estudios..... | 33 |
| Tabla 3. Modalidad de ingreso de trabajo..... | 35 |
| Tabla 4. Número de veces que se ha presentado a las convocatorias de concurso..... | 37 |
| Tabla 5. Grado de preparación profesional..... | 38 |
| Tabla 6. Carrera técnica..... | 40 |
| Tabla 7. Facilidad en las tareas de oficina..... | 41 |
| Tabla 8. Capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata..... | 43 |
| Tabla 9. Tiempo de capacitación por la Municipalidad Provincial de Tambopata..... | 44 |
| Tabla 10. Certificado médico en el concurso de selección..... | 46 |
| Tabla 11. Campañas médicas para preservar la salud del trabajador..... | 48 |
| Tabla 12. Personal con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Tambopata..... | 49 |

| | |
|--|----|
| Tabla 13. Expuestos a un riesgo laboral..... | 51 |
| Tabla 14. Conocimiento de medios de comunicación de la demanda laboral..... | 52 |
| Tabla 15. Medios de comunicación de la demanda laboral..... | 54 |
| Tabla 16. Los medios de información de puestos de trabajo..... | 56 |
| Tabla 17. Identificación con la institución..... | 57 |
| Tabla 18. Tipos de identificación con la institución..... | 59 |
| Tabla 19. Participaciones sujetas a las diferentes actividades..... | 60 |
| Tabla 20. Movilidad propia..... | 62 |
| Tabla 21. Tipos de movilidad con el que cuenta el trabajador de la Municipalidad Provincial de Tambopata..... | 64 |
| Tabla 22. Requerimiento de oferta laboral (trabajadores) | 66 |
| Tabla 23. Personal requerido (trabajadores) para las gerencias..... | 67 |
| Tabla 24. Modalidad de contrato..... | 69 |
| Tabla 25. Tipos de contrato de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata..... | 70 |
| Tabla 26. Tiempo de contrato de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata..... | 72 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Funciones que realiza los trabajadores según su Formación Profesional..... | 32 |
| Figura 2. La institución donde estudio..... | 34 |
| Figura 3. Modalidad de ingreso al trabajo..... | 36 |
| Figura 4: Número de veces que se presentó a la convocatoria..... | 37 |
| Figura 5. Grado de estudio..... | 39 |
| Figura 6: Carrera técnica..... | 40 |
| Figura 7. Facilidad en realizar las tareas en el trabajo..... | 42 |
| Figura 8. Capacitación a los trabajadores de la Municipalidad..... | 43 |
| Figura 9. Tiempo de capacitación por la Municipalidad..... | 45 |
| Figura 10. Certificado médico en el concurso de selección..... | 47 |
| Figura 11. Campañas médicas para preservar la salud del trabajador..... | 48 |
| Figura 12. Personal con discapacidad..... | 50 |
| Figura 13. Expuesto a un riesgo laboral..... | 51 |
| Figura 14. Conocimiento de medios de comunicación de demanda laboral..... | 53 |
| Figura 15. Medios de comunicación de demanda laboral..... | 54 |

| | |
|---|----|
| Figura 16. Medio de información de puesto de trabajo..... | 56 |
| Figura 17. Identificación con la institución..... | 58 |
| Figura 18. Tipos de identificación con la institución..... | 59 |
| Figura 19. Participaciones sujetas a las diferentes actividades..... | 61 |
| Figura 20. Movilidad propia..... | 63 |
| Figura 21. Tipo de movilidad con el que cuenta el trabajador..... | 64 |
| Figura 22. Requerimiento de oferta laboral (trabajadores) | 66 |
| Figura 23. Personal requerido (trabajadores) para las gerencias..... | 68 |
| Figura 24. Modalidad de contrato..... | 69 |
| Figura 25. Tipo de contrato..... | 71 |
| Figura 26. Tiempo de contrato..... | 72 |

INTRODUCCIÓN

Los factores que miden la empleabilidad tienen el propósito de alcanzar el pleno empleo en las diferentes Gerencias utilizando el factor individual, circunstancias personales y externo con el objetivo de determinar que estos factores influyen en la empleabilidad dentro de la Municipalidad Provincial de Tambopata con la finalidad de disminuir el desempleo laboral y participar de manera activa en el sistema laboral. Esta investigación aporta a la oficina de Personal a tomar en cuenta estos tres factores con el fin de mejorar la labor administrativa de los trabajadores que actualmente vienen desempeñando sus funciones en la diferentes Sub Gerencias. Aportación descriptiva que fue extraída de las 204 encuestas realizadas en la Municipalidad Provincial de Tambopata

Cabe resaltar que el mercado laboral en el Municipio ha experimentado numerosos cambios debido a la inserción laboral de egresados de la universidad con especializaciones a fin de contribuir en el mejoramiento de la Gestión Administrativa

Finalmente, en el presente trabajo de investigación comprende cuatro capítulos con sus referencias bibliográficas y sus respectivos anexos, los capítulos están definidos por:

Capítulo I, Planteamiento del problema de investigación, formulación de problema, justificación, objetivos, variables y consideraciones éticas

Capítulo II, Marco teórico, antecedentes de investigación y marco conceptual

Capítulo III, Metodología de investigación, Población de estudio, Métodos y técnicas descriptivo con el respectivo tratamiento de datos, instrumentos de recolección de datos

Capitulo IV, Resultados y discusión

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

Las primeras publicaciones sobre empleabilidad se dio inicio en los años cincuenta. La empleabilidad tenía una intención económica, obtener el pleno empleo, en esos años de prosperidad con un mercado de trabajo rígido, el objetivo era lograr que las personas desempleadas participen en el sistema laboral.

Las variables utilizadas para el estudio de la empleabilidad estaban relacionadas con el factor de la actitud, en los años cincuenta, la medida era promover la empleabilidad, con la intervención del gobierno era favorecer la incorporación al mercado de trabajo de personas que hasta ese momento fueron excluidas. En los años setenta, cambió la situación y con ello el enfoque de la empleabilidad.

Debido al crecimiento de niveles paralizaciones, dejó de recaer en los factores que estaba relacionado con la actitud de los trabajadores y se centraron en el factor de conocimientos y habilidades. En los años ochenta, la empleabilidad comenzó a prestar atención a empresas que multiplicaron sus propagandas sobre el empleo. Desde este punto de vista, la empleabilidad hacía referencia a la polivalencia y a la movilidad de funciones. La empleabilidad dejó de ser un instrumento de mercado de trabajo para ser considerado como un instrumento de RR.HH.

El creciente dinamismo de los mercados laborales obligaba a las compañías a convertirse en organizaciones más flexibles y ágiles. Los cambios eran más rápidos, las empresas tuviesen que buscar estrategias para anticipar o adaptarse con rapidez a los cambios mediante competencias.

La empleabilidad en el Perú, se hace cada vez más competitivo donde las personas desarrollan y mejoran sus habilidades y talentos que les permitan acceder a mejores ofertas de empleo que son atractivas y así obtener el puesto ansiado.

Es necesario armonizar los talentos y experiencias, para que permita incrementar la empleabilidad frente al empleador, no solo para poder obtener el puesto de trabajo, sino también para mantenerlo, así como de reposicionarse en el mercado laboral.

Una vez trabajado en nosotros mismos, debemos considerar los diversos factores que influirán en las decisiones que tomemos: las características de las empresas, la coyuntura económica o a las labores que aspiramos y poder organizar nuestro ámbito interno con nuestro entorno, nos debe llevar a elaborar un plan de acción de empleabilidad

Con el firme compromiso de fortalecer la formalidad laboral en el sector privado mediante la empleabilidad, capacitación y emprendimiento de los buscadores de empleo en la región. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo mediante el Centro de Empleo Madre de Dios, desarrollo el II Encuentro empresarial en el Centro de convenciones Puerto amazónico.

Durante el desarrollo del evento se informó a más de 70 empresarios del departamento las estrategias de promoción y difusión que brinda el servicio a fin de incrementar el número de empresas usuarias y por ende elevar el número de personas que puedan acceder a un puesto de trabajo en un marco de igualdad en oportunidades.

En la Región de Madre de Dios lo ideal del trabajador es tener mayor oportunidad para el éxito, mayores ingresos, mejores condiciones de vida, status, influencia social. Para generar los factores que miden la

empleabilidad, esto se da con el propósito de no generar el desempleo por parte de la Municipalidad.

En la Municipalidad Provincial de Tambopata se observa el desempleo, desaliento y frustración en los trabajadores nombrados y contratados por las diferentes modalidades a fin de generar un sistema de institucionalidad, finalmente planteamos la siguiente formulación de problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Qué factores miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019?

1.2.2. Problema Especifico

- ¿Cómo el **factor individual** mide la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019?
- ¿Cómo las **Circunstancias personales** miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019?
- ¿Cómo el **factor externo** mide la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019?

1.3. Justificación e Importancia

En el presente trabajo de investigación pretende que los trabajadores laboren con mayor entusiasmo y dedicación debido a capacitaciones constantes para poner en prácticas todos sus conocimientos de tal manera que mejore **el factor personal**, generando un entorno solidario, cómodo y permitiendo un desarrollo en cada trabajador de acuerdo a la motivación frecuente y otorgándole una infraestructura adecuada para el desarrollo de su actividad eficiente y eficaz, en tanto los **factores externos** permite que cada trabajador sea productivo estratégico y que tenga planes estratégicos a futuro tanto en los trabajadores nombrados y contratados y su estructura organizativa sea clara y precisa para desempeñar su labor, finalmente las **circunstancias personales** busca un entorno social amigable a fin de desenvolverse de manera óptima en el trabajo.

¿Por qué de la investigación? Por la importancia que representa la empleabilidad laboral en el sector público y por la expectativa sobre los factores que miden en ella, por parte de la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el distrito Tambopata.

¿Para qué la investigación? Para conocer los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

¿Para quién la investigación? Para mejorar la Gestión Municipal, y aportar y así mejorar la oportunidad laboral a diferentes profesionales.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar factores individuales que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019.
- Determinar circunstancias personales que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019.
- Determinar factores externos que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019.

1.5. Variables de la investigación

1.5.1. Identificación de variables e indicadores

ARIAS define que las variable es una característica, cantidad dispuesto a sufrir cambios y es objeto de estudio de una investigación (ARIAS, 2006)

Variable dependiente

- Factores que miden la empleabilidad laboral

1.5.2. Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|---------------------------|-------------------------|
| Factores que miden la empleabilidad laboral | Factores individuales | Habilidades y Atributos |
| | | Competencias |
| | | Talento |
| | | Salud y Bienestar |
| | | Búsqueda de empleo |
| | Circunstancias personales | Cultura de trabajo |
| | | Acceso a recurso |
| | Factores externos | Factores de la demanda |

Fuente: Elaboración propia

1.6. Consideraciones Éticas

Es conveniente destacar que el trabajo de investigación sobre empleabilidad tiene una reflexión ética que describe a cada uno de estos aspectos, los cuales se pueden examinar a los tres puntos:

- **El Factor Individual:** Es la decisión que lleva a una persona a elegir un puesto trabajo que puede ser una opción adecuada o inadecuada, dependiendo a que el puesto este de acuerdo a su formación profesional y valores.
- **Las Circunstancias Personales:** Aporta el incremento de conocimiento a las entidades locales, surgiendo el éxito alcanzado que corresponde a la valoración del empleado, validando el desempeño laboral, que contribuyen a la obtención de una buena productividad, la confianza que brinda el dominio en las actividades y tareas que se realizan para alcanzar buenos resultados laborales en el entorno sociofamiliar.
- **El Factor Externo:** Es la evaluación de las capacidades y percepciones que tiene un trabajador acerca de las expectativas de la institución y de las Gerencias, son expectativas objetivas el desempeño, las evaluaciones del desempeño se considera con un reconocimiento y ascensos a los trabajadores que poseen un comportamiento ético y moral o de igual manera una sanción para los que no lo muestren.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

a) A nivel internacional

Según Catalunya en su trabajo de investigación **“Empleabilidad y Competencias de los recién graduados: La opinión de empresas e instituciones”** concluye que la proporción de información sobre la enfoque de los empresarios de Cataluña sobre las competencias y formación de universitarios egresados, de una población de 16,757 empresas e Instituciones con una muestra de 1,325 concluye, que los empleadores tienen la intención de realizar la inclusión laboral en Cataluña sobre las competencias de los recién egresados en donde se identificó las fortalezas y debilidades, en tanto esta información permite aproximar la realidad de los graduados y empleadores de Cataluña para mejorar los planes de estudios de las Universidades y del mercado laboral a fin de existir competencias de recién graduados, con una valoración media notable (7 sobre 10). Información considerada por las universidades catalanas se dio en las compañías que contratan a recién graduados, que vienen a ser empresas e instituciones con una población de 250 trabajadores, que representa el 60% de la plantilla de trabajadores que tienen estudios universitarios y son innovadoras a fin de incentivar el emprendimiento de compañías e instituciones con valor agregado, los egresados al no poseer título profesional tienen dificultad de ser contratado por las compañías e instituciones. (catalunya, 2014)

Según Meza en su trabajo de investigación **“La empleabilidad y su Incidencia en el Nivel de Empleo de los Egresados y Recién Graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato”** concluye, que la empleabilidad tiene un grado de empleo muy bajo en los egresados y los recientemente graduados. Los egresados que representa un 77% se encuentra en el XIV seminario de graduación son desempleados, el poco desinterés de capacitarse continuamente hace que la posibilidad de conseguir empleo sea escasa. Los estudios se realizaron con una población de 430 egresados, en esta investigación se describió el problema y las circunstancias detallando los problemas fundamentales de estudio. Hoy en día que vivimos en un cambio constante, se presentan un obstáculo para la inclusión laboral por no contar con título profesional, porque la oferta laboral exige su acreditación como profesionales, a falta del título profesional son enviados a puesto operativos y con un sueldo mínimo básico, porque los egresados no se sujetan a la demanda laboral por no desarrollar habilidades y destrezas que requiere el mercado laboral. Los egresados pueden tener una base teórica buena, pero son observados en las prácticas pre - profesionales y no se puede avanzar así en su formación profesional. Finalmente la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato no ejecuta ninguna estrategia para el seguimiento a sus egresados y recién graduados. (Meza A. E., 2012)

Según Gonzalez en su trabajo de investigación **“Inserción Laboral y Empleabilidad en el Mercado de Trabajo en Servicios Sociales a la Comunidad”** concluye que los programas de servicios comunitarios se centran dentro de una serie propuestas de la clase política según Ricardo infante (2005). Tiene doble propósito, que es implementar los servicios para mejorar la calidad de vida en los sectores más vulnerables y por otro lado ampliar la oferta laboral de la economía de áreas no exploradas en lo cual la política existente es insuficientes.

Se toma de una población de 277 colaboradores, dando una muestra de 76 colaboradores, concluyendo al analizar la inserción laboral desde un enfoque se sostiene que estas técnicas no dependen exclusivamente de las capacidades de empleabilidad de los trabajadores, sino que también depende de las estructuras de oportunidades que se encuentren disponibles, el análisis central fue el funcionamiento de los mercados de trabajo en servicios sociales de los programas de servicios comunitarios, sus áreas se encuentran en una fase inicial de desarrollo, lo que se caracteriza este mercado laboral es que existe una demanda de trabajo inestable, como consecuencia que la mano de obra capacitada se enfrenta a un problema de ámbito política, no se tome en consideración para la ejecución de los programas de Recursos Humanos de la comunidad, concluyendo que los proyectos sociales que son por las vía concursable no es una alternativa real de inserción laboral, porque la mayor parte no contemplan en los costos de Recursos Humanos, estos proyectos a veces llega a ser voluntarios y sin remuneración, llegando así a una estrategia, donde consistió un impulso de iniciativa de proyectos que demande la mano de obra calificada en la prestación de servicios sociales. (GONZALEZ, 2008)

Según Vera, Gomez & Farias en su trabajo de investigación **“Factores que Inciden en las condiciones de Empleabilidad de los Egresados de Pedagogía”** concluye, que los elementos que influyen en las circunstancias de la empleabilidad en los maestros, son factores de caracteres internos y externos que es proactividad, capacitación y calificaciones. Dichos factores fueron analizados independientemente, en este sentido se propone que estos factores integren para el estudio de la empleabilidad como un constructor complejo y una influencia que ejerza en argumento de estudio. Hoy en día tanto a nivel Nacional e Internacional indican que los profesores deben actualizarse constantemente para satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. En este trabajo los maestros que logran alcanzar una temprana y exitosa empleabilidad debido a las características personales de

sus entorno sociocultural, más que las herramientas que fueron dadas por la Universidad en la etapa de su formación . (VERA, GOMEZ, & FARIAS, 2016)

Según Martínez en su trabajo de investigación **“Orientación Profesional por Competencias Transversales para mejorar la Empleabilidad”** concluye, el objetivo de este trabajo es dar que la orientación profesional por competencia de un mejor grado de empleabilidad en los egresados, llegando a concluir que una orientación profesional sobre competencia ayuda a desarrollarse en las competencias transversales y el manejo de los recursos, porque se visualiza una correlación clara de los egresados que recibieron orientación profesional por competencia y el conocimiento que posee en su nivel de empleabilidad y se consideran mejor empleable al recibir la orientación trabajo de investigación se llevó acabo a una población de 748 egresados y con una muestra de 448 y se realizó 411 entrevistas presenciales y de las cuales 100 fueron seleccionados aleatoriamente, este grupo era con características parecidas cuyas de edad es de 25 y 29 años teniendo una representación más por mujeres, casi el 90% de encuestados todavía viven con sus padres. Un porcentaje casi de la mitad son licenciados en Administración de Empresas, Psicopedagogía, Maestros de Educación inicial, un total de egresados que representa el 40% no trabajan, pero se están formando en orientación Profesional de esa manera aumenta su nivel de empleabilidad lo que facilita el acceso al mercado laboral, se ha visualizado una clara correlación entre la elaboración de prácticas y la continuidad laboral. Llegando a la conclusión que se debe trabajar más en las competencias transversales y se tendrá mayor posibilidad de mejorar y conseguir una mejora de las mismas. (MARTINEZ, 2012)

b) A Nivel Nacional

Según Ochoa en su trabajo de investigación **“Estudio Cualitativo de la Empleabilidad en una Empresa de Seguros Peruana”** Concluye, que se debe inferir sobre las categorías que componen la empleabilidad en las compañías estudiadas donde se ha visualizado carencias personales de las organizaciones. La empleabilidad está orientada a ser eficientes en la toma de decisiones, dando una imagen favorable a la empresa, de esta forma las personas que integran en la compañía o empresa estudiada, deben ser eficientes, contribuir en el trabajo de equipo y sobre todo dar una buena atención al cliente, logrando una buena imagen en la compañía o empresa, los resultados que se presentan son ventajosos para la organización al promover la mejora de sus Recursos Humanos, las clases de empleabilidad que fueron identificados ayudarían a mejorar la gestión de talento y seleccionando mejor a su personal con mejor habilidades y capacidades . también se puede aplicar en programas sociales de esa manera mejorar las característica de la empresa. (Ochoa, 2015)

Según Guerrero Rodríguez en su trabajo de investigación **“Generación Nini: Factores que limitan su Empleabilidad en la Provincia de Trujillo, 2017”** Concluye, en el siguiente estudio realizado se encontró que el factor personal es una limitante de empleabilidad dando un porcentaje mayor a 80% donde nos da conocer que los jóvenes Nini presentan desinterés por aprender cosas actuales de su ámbito socio cultural o prepararse para el mercado laboral, dando prioridad a no hacer nada, conformándose con su grado de estudio básico y no tener ambiciones de superación en mundo globalizado que requiere personas calificadas. El factor social es una limitante de la empleabilidad de los jóvenes Nini, la causa más sobresaliente en este factor es el abandono de la etapa escolar, la consecuencia que genera esta deserción es la falta económica dando a no terminar sus estudios. El factor Gubernamental fue el más resaltante dando un resultado de 87% donde los jóvenes Nini mostraban inseguridad por las capacitaciones y las reglas de

mercado laboral. Se aprecia que hay necesidad de aplicar inserción laboral donde participen los 11 distritos de la Provincia de Trujillo, con el objetivo que estos jóvenes comprometidos superen condiciones y de esa forma participar en el mundo laboral actual, esta investigación se aplicó en una población de 380 jóvenes Nini entre las edades de 15 a 24 años de edad que radican en Provincia de Trujillo, estableciendo los factores personales y gubernamental son limitante a la empleabilidad y a su vez acepta parcialmente a la Hipótesis planteada . (Guerrero Rodríguez, 2017)

Según Capani en su trabajo de investigación **“Empleabilidad y Demanda de Profesionales de Ciencias Agrarias por los Actores del Desarrollo Agrario de la Provincia de Huancavelica”** concluye el objetivo del presente trabajo de investigación es evaluación de empleabilidad, habilidades y demanda de los egresados a las instituciones privadas o públicas que son demandada en el mercado laboral de los jóvenes egresados de la carreras vinculadas directamente al campo económico – social, tomando una muestra de 18 instituciones públicas y privadas, teniendo conclusiones que en la Provincia de Huancavelica se aplicó las encuestas para Identificar las Carreras Profesionales con mayor demanda y dando como resultados que se muestra en el presente trabajo de investigación, los diferentes índices de demanda de profesionales que ofrece la Universidad Nacional de Huancavelica. Teniendo la mayor proporción de jóvenes egresados de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de Huancavelica que trabajan en los sectores económicos de las instituciones públicas o privadas de Huancavelica, cumpliendo un rango aceptable y con los objetivos requeridos por las instituciones y mostrando una aprobación para la empleabilidad de los profesionales de Ciencias Agrarias y para finalizar el presente trabajo de investigación se estableció el índice de empleabilidad y demanda de jóvenes profesionales de ciencias agrarias en la toda la provincia de Huancavelica teniendo como resultado porcentajes con índices semejantes de aprobación por las instituciones encuestadas. con respecto a otras carreras profesionales que oferta la Universidad Nacional de Huancavelica. Como Los

jóvenes profesionales egresados de Ciencias Agrarias muestran un índice semejante que a las otras carreras en empleabilidad y demanda de profesionales, concluyendo que la hipótesis planteada sobre la investigación es aceptada. (Capani, 2017)

Según Meza en su trabajo de investigación **“Plan de Capacitación en Explotación Agroindustrial para mejorar la Empleabilidad en Trabajadores de Casma”** concluye que el promedio derivado de la empleabilidad en el test dio un 59.79 puntos, por otro lado tuvo un promedio de 80.32, generando así una diferencia de 20.53 puntos que es un ampliación propicio al Pos Test concluye que antes de ejecutar la capacitación agroindustrial no coexiste la deficiencia y tampoco una mejor empleabilidad, por lo contrario el trabajador de Casma al 100% aprecia que se encuentran la empleabilidad en un nivel regular, en ese sentido, se ha visualizado que posteriormente al ejecutar el plan de capacitación Agroindustrial no se encontró una empleabilidad deficiente, posteriormente se estimó que el 55.3% de los colaboradores de Casma aprecian que existe una empleabilidad de nivel regular, sin embargo el 44.% de los encuestados opina que el nivel de empleabilidad es bueno. Se concluyó que al estudiar los tres dimensiones se halló el siguiente resultado:

- 1) Empleo individual se estableció en el promedio dando el Pre Test es de 33.87 sin embargo el Post Test dio 45.05, trayendo una diferencia de 11.18 puntos dando favorable al incremento del Post Test.
- 2) Empleo del núcleo familiar dio como resultado en el Pre Test es de 8.47, en tanto el Post Test dio 10.55 de promedio, resultando una diferencia de 2.08 puntos, generando aumento a favor del Post Test.
- 3) Empleo comunal dio un resultado en el Pre Test de 17.45, por otro lado, el Post Test resultó un promedio de 24.71, dando una diferencia de 7.26 puntos, resultando positivo para el Post Test. (MEZA, 2017)

2.2. Marco teórico

2.2.1. Empleabilidad

CIREM define que la empleabilidad es la capacidad de la persona para acomodarse a las diferentes ofertas laborales que se da por una adecuada gestión que inciden en ella, así como el conjunto de intereses, actitudes y formación que lo posicionen en ella. (CIREM, 1999)

ALEGRE define la empleabilidad como conocimiento, calificaciones y competencias para el aumento de la capacidad de las personas para lograr y conservar su trabajo, adaptarse rápido al cambio e integrarse más fácilmente en el mercado (Alegre, 2004)

BRUNNER define la empleabilidad como competencias genéricas y medibles, las personas que son eficaces, son los que aprovechan los recursos disponibles, y poseen habilidades, utilizando las comunicaciones y la tecnología teniendo así más posibilidad de conseguir empleo, cumplen con los conocimientos personales y profesional que demanda la organización. (Brunner, 2001)

WELLER define la empleabilidad a la evolución del mercado de trabajo, apunta que las tendencias nuevas han marcado la diversidad de las actividades que se realizan en el sector terciario, cuando se da el uso del capital físico, tecnológico y Capital Humano en un mercado versátil donde surgen nuevas titulaciones para hacer nuevos puestos de trabajo que el mercado lo demanda. (Weller, 2001)

HILLAGE & POLLARD, define la empleabilidad a la capacidad de la persona para obtener un trabajo inicial y mantenerse en el empleo en la misma organización asegurando un trabajo conveniente y adecuadamente agradable. (Hillage & Pollard, 1998)

FORRIER & SELS define la empleabilidad como oportunidad de las personas en insertarse en el mercado laboral interno y/o externo. (Forrier & Sels, 2003)

EUROPEA define la empleabilidad como capacidad de las personas a emplear conocimientos, aptitudes y oportunidades que se ofrecen a las personas para buscar empleo. (Europea, 2001)

TRABAJO O. I. define la empleabilidad como competencias y la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades para encontrar un trabajo, progresar en la empresa y adaptarse a los cambios tecnológicos y condiciones en el mercado de trabajo. (Trabajo O. I., 2004)

MCQUAID Y LINDSAY menciona que los factores individuales, circunstancias personales y a factores externos, son esenciales para determinar las características de las personas mientras que las circunstancias personales son de fácil adquisición finalmente los factores externos llegan a hacer no controlables de manera directa por el individuo” McQuaid y Lindsay (2005)

2.2.2. FACTORES INDIVIDUALES

Becker define, a los profesionales preparados que es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo obtiene, en conocimientos generales o específicos. (Becker, 1964)

Cloningher define, que la personalidad es la suma total de modelos conductuales y la personalidad concluyentes es por la herencia y por el medio social (Cloningher)

Kotler define la personalidad como rasgos psicológicos e individuales de una persona que llevan a respuestas y aun ambiente relativamente sólido e intacto. (Kotler, 1996)

2.2.2.1. Habilidad y Atributos

MAXIMOVA define la habilidad como un método de acciones conscientes las cuales facilitan la aplicación productiva o creadora por los conocimientos y hábitos en nuevas condiciones en correspondencia con su objetivo. (Maximova, 1962)

Savin define que la capacidad de la persona para ejecutar cualquier actividad , es sobre la base de la práctica anteriormente recibida. (Savin, 1976)

Zayas define sobre habilidades que son las acciones donde el individuo ejecuta a la interacción con el objeto de estudio con la finalidad de transformarlo, humanizarlo. (Zayas, 1990)

Silva define la formación en la educación superior es el proceso que ha avanzado las universidades con la finalidad de preparar e integralmente al estudiante en una Carrera universitaria, (silva, 2006)

2.2.2.2. Competencias

- Castro define que el concurso Público es todo aquello que se convoca para un convenio de un servicio en general de carácter profesional, altamente calificados, prestados por personas naturales o jurídicas. (CASTRO, DECRETO LEGISLATIVO , 2005)

2.2.2.3. Talento

- Navarrete define en lo Laboral, que la experiencia es fundamental del conocimiento lo cual garantiza ser un excelente profesional , porque el conocimiento se acumula por el transcurso del tiempo . (NAVARRETE OBANDO, 2013)

- Chiavenato define que la formación profesional en la educación es de corto plazo, aprovechado de una manera metodológica y organizada, por el cual individuo adquieren conocimiento y desarrollan sus habilidades y competencia en función a sus objetivo . (CHIAVENATO, 2007)
- Gomez señala que Las universidades son espacios donde confluyen la cultura y la ciencia, que ayudan a formar mejores personas ,y dan un impulso al bienestar de la sociedad . (Gomez salas, 2009)

2.2.2.4. Salud y bienestar

- Cortes señala que hoy en día , estamos expuestos a un elevado nivel de estrés a nuestro entorno, Si no estamos fortalecidos mentalmente y físicamente, puede influir desfavorablemente en nuestra salud trayendo enfermedades mucho antes de lo que pensamos. (Cortés)
- Gordon y Brown aclara que la salud se encuentra en un triangulo donde sus dimensiones son físicas, mental y social . dando a un enfoque holístico ,que da cuenta al ser humano como un ser total . (Gordon & Brown, 1999)
- Donatell aclara sobre bienestar que es las actitud y el comportamiento que mejora la calidad de vida y nos ayuda a llegar a un etapa de salud óptima.. (Donatell & Wilcox, 1999)
- según la OMS define Como un etapa de bienestar donde el individuo es consecuente de sus propias capacidades, donde puede trabajar de forma productiva y hacer un aporte a la sociedad (OMS)
- canadians define que tiene la capacidad mental las persona o grupos para interactuar entre si, con el modo de promover el bienestar subjetivo . (Canadians, 1998)

- lo que gozan de una salud mental y en sus pleno funcionamiento tiene un armoniosa personalidad. (Hadfield)
- según bohoslavsky poseer una salud mental con un equilibrio interno ,es tener la capacidad de ponerse en el lugar de otro teniendo una confianza y seguridad en uno mismo . (Bohoslavsky)
- Seppilli define que tener un equilibrio tanto mental como físico conduce a tener una integración dinámica de la persona en su ambiente natural o social. (SEPPILLI, 1971)
- Según Ottawa indica que la impulso a salud consiste en suministrar a la sociedad los medios precisos para optimizar su salud y practicar un mayor control sobre la misma. Para tener un mayor de estados de bienestar físico y mental debe identificar sus aspiraciones . (OTTAWA, 1986)
- Según la OMS define sobre discapacidad que es un término general que abarca la deficiencia, que limita sus actividades y pone restricciones a su participación , porque son problemas que afectan la función corporal y que dificulta para ejercer acciones o tareas . (ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD, 2011)
- El riesgos laboral es un peligro existente en la mayor parte de las profesiones así como en el entorno o nuestro centro laboral , cualquier tipo de siniestro pueden provocar algún daño material o un problema de salud tanto físico o psicológico, forma de evitar los riesgos es tomando las prevenciones mediante un **sistema de gestión** (18001)

2.2.2.5. Búsqueda de empleo

- Wanberg & Kantrowitz se pronuncias que la búsqueda de empleo es un modelo de acción propositiva, cuyo resultados esta influido por las variables de autoevaluaciones . (Wanberg & Kantrowitz, 2001)
- este punto sociológico es “son conjunto de sistemas que acceden la difusión de mensajes audiovisuales o escritos a una audiencia numerosa y heterogenia “ (ilustrado, 1999)
- Berelson define a la comunicación que es el acto de transmitir información, emociones, ideas y habilidades por medios de símbolos ,cuadros y graficas “esta definición es posible visualizar que existen varios tipos de comunicación , la escrita , oral y la audiovisual. (BERELSON, 1984)
- Dominguez señala que la comunicación en multitud suele reducir las relaciones interpersonales y tiende separar a la persona de sus medios sociocultural tradicionales . (DOMINGUEZ GOYA , 2012)

2.2.3. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

- Cerrato, Argueta definen que circunstancias sociofamiliares o como lo indican varios autores las “**circunstancias personales**” a manera de otros indicadores que se deben medir cuando se habla de empleabilidad, estos son los aspectos que resaltan en el individuo, condicionándolo en su lugar que ocupan en el mercado laboral, donde se puede mencionar como más relevantes el acceso a redes de apoyo ,acceso a los recursos, y la variedad y número de éstas, la situación económica, el transporte y la vivienda, son trascendentales para el acceso al empleo laboral. (CERRATO, ARGUETA, & ZAVALA)

2.2.3.1. Cultura de Trabajo

- Germán Sopena aclara sobre la cultura de trabajo en un capítulo, que advertía sobre la cultura del trabajo peligraba y estableciendo que es la suma del conocimiento concreto, con una actitud productiva y honesta, con el deseo de progresar, con la capacidad de trabajo en equipo y por los derechos de los demás." (Sopena)
- Robbins define que es el compromiso organizacional que encuentra en un estado en el cual un trabajador se identifica con la compañía en sus deseos y metas. Lo cual conlleva un compromiso en el trabajo, el alto compromiso organizacional es identificarse con la institución propia. (ROBBINS, 1998)
- Hellriegel define que el compromiso organizacional es intensidad que tiene un trabajador en la participación con su organización. Con el compromiso de cumplir las metas trazadas de la organización sabiendo que es beneficioso para la institución y con el deseo de pertenecer siempre a ella.(HELLRIEGEL, 1999)
- Chiavenato define Cuando se aplica un sistema de recompensa en una organización siempre debe tener un plan de retroalimentación con el objetivo de aumentar el desempeño y tener los resultados establecidos o esperado ". (CHIAVENATO, 2002)

2.2.3.2. Acceso a recursos

Transporte

- Concepto define el término transporte es el medio de traslado de personas, carga o mercancías de un lugar a otro, es una actividad del sector terciario con el cual permite el crecimiento económico y las posibilidades de desarrollo de una nación. (CONCEPTO DEFINICION.DE)
- Gutiérrez define que el transporte es un medio que permite el traslado masivo de personas de un lugar a otro dentro de la ciudad o fuera de ella, estos medios son regulados por los medios estatales. (GUTIERREZ, 2013)

2.2.4. FACTOR EXTERNO

- Es el nivel de competitividad de una persona en el mercado laboral. (ATAVIST)
- Brown & Lessa aclara que cuando hablamos de empleabilidad no se limita a una distorsión de habilidades, ya que la literatura define como la capacidad, competencias o atributos, con un grado de aprendizaje. El término empleabilidad siempre conlleva a características que posee el individuo que le permitiría ser empleado con éxito. (BROWN & LESSA, 2002)
- Mariam Kiziryan define que el mercado laboral donde concurren la oferta y la demanda de trabajo. La oferta laboral está formada por un conjunto de trabajadores con el objetivo de trabajar y la demanda laboral son las organizaciones que contratan a los trabajadores. Mariam Kiziryan (2018)
- Bembibre define que trabajador es aquel que realiza una actividad que es remunerada, o en otros casos se designa a una persona que está realizando un trabajo específico, la condición de ser trabajador es importante para el ser

humano con lo que no solo puede subsistir también desarrollar habilidades particulares. (BEMBIBRE, 2010)

- Esther precisa que el contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, en el que el trabajador presta sus servicios de forma voluntaria donde el empleador se compromete al pago de una retribución, los elementos del contrato son 1. Consentimiento, cuando ambas partes manifiestan de querer contratar 2. ambas partes se comprometan hacer favor de la otra.”. (ESTHER, 2012)
- Perez Bustamante define que las clases de contrato de trabajo no tienen un plazo fijo para el término de convenio. el contrato eventual es el reemplazo de un trabajador que se encuentra ausente por licencia ya sea vacaciones, enfermedad y situaciones similares. En el contrato se puntualiza estas circunstancias y el tiempo de duración. Contrato ocasional: es para atender necesidades emergentes y que no tiene vínculo con la actividad habitual del empleador. Contrato de temporada: es para la realización de trabajos periódicos. Contrato por obra cierta: el trabajador es contratado para hacer una labor fija, con la remuneración que comprende la totalidad de la labor” (PEREZ BUSTAMANTE, 2017)

2.2.4.1. Factores de la demanda

- Campbell define el efecto escala es la variación del grado de empleo ante una modificación del costo de producción al variar los salarios de los trabajadores, una reducción de salario de los trabajadores disminuye el costo marginal del producto, donde el empresario produce una unidad adicional a un menor costo y al aumentar la productividad aumenta la demanda de trabajo. (CAMPBELL, 2003)
- Demerouti aclara que la demanda laboral son aquellos aspectos físicos que las organizaciones sociales requieren de un esfuerzo sostenido. (Demerouti, 2001).

2.3. Marco conceptual

- **ADMINISTRACIÓN:**

Son acciones Contiguo que son desarrolladas para la gestión administrativa, manejo de personal, materiales y financieros de una compañía, e institucional.

- **ALCALDÍA:**

Es un Órgano ejecutivo del Gobierno, que es representante legal de la Municipalidad, máxima autoridad administrativa.

- **ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP):**

Es un instrumento de Gestión institucional donde contiene los cargos archivados de la entidad, y se encuentra en la base de la estructura orgánica en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

- **CAPACITACIÓN.**

Conjunto de acciones de propagación de conocimiento (charlas, seminarios, conferencias, etc.) lo cual son orientada a los usuarios del servicio.

- **CULTURA DE TRABAJO**

La cultura laboral es la forma en la que ejecutamos nuestra actividades , el desempeño con el que realizamos, tomando en cuenta que debemos hacerlo nuestro trabajo con valores y reglas establecidas por la empresa.

- **FACTORES INDIVIDUALES**

Es el capital humano que tiene capacidades productivas que un persona adquiere con la acumulación de conocimientos generales .

- **FACTOR EXTERNO**

Es la competitividad de un persona en el mercado laboral.

- **GERENCIA MUNICIPAL:**

Es un Órgano de dirección de alto nivel técnico y Administrativo de la municipalidad, está a sus responsabilidades viabilizar y ejecutar el cumplimiento de las disposiciones que derivan de la alcaldía y del Concejo Municipal. Se encargan de dirigir, supervisar y coordinar las actividades de los órganos que están bajo su mando.

- **HABILIDADES**

Son características que destacan en una persona a la hora de buscar un empleo, también es considerado como una estrategia para emprender un negocio y esenciales para el logro de metas.

- **LABORAL**

Es el adjetivo donde se relaciona una actividad determinados con programas donde se manifiesta una utilidad o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto.

- **MUNICIPALIDAD:**

Es un órgano de Gobierno Local, obtenido por voluntad de la sociedad, con personería jurídica de derecho público, con autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia y se rige por las Leyes aplicables y disposiciones que de manera general regulan actividades y funcionamiento del sector público.

- **MUNICIPIO:**

Territorio que alcanza no solo en el espacio geográfico si no en el que asienta la jurisdicción municipal, también las personas que viven en el mismo.

- **POLIVALENCIA**

Cualidad de lo que tiene varios valores o desempeña varias funciones.

- **SECTOR PÚBLICO:**

Son las instituciones que relacionado directamente con la actividad estatal, ya sea financiera o no financiera.

- **SOCAVABA**

Debilitar a una persona o una cosa.

- **LA PROVINCIA DE TAMBOPATA**

Es una de las tres provincias que integran en el departamento de Madre de Dios, al norte se encuentra la provincia de Tahuamanu, al este con Bolivia, al sur con provincia de Manu, y al oeste con el departamento de Ucayali.

- **SISTEMA**

Es Vinculo de principios sobre una cuerpo racionalmente enlazados entre sí.

CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Para medir los factores que determinan la empleabilidad se utilizó el modelo **McQuaid y Lindsay**, por el cual nos permitió de manera sistemática determinar los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata. En el distrito de Tambopata, la metodología de la investigación que se aplicó es de tipo **DESCRIPTIVO**.

En ella se destacan las características, de capacidad para elegir fundamentales el objeto de estudio, en este caso los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata, en el distrito de Tambopata 2019, la cual nos permitió conocer los factores que miden la empleabilidad laboral actualmente en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

3.2. Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación describe los factores que miden la empleabilidad laboral de manera clara a fin de responder las preguntas de investigación. Es una secuencia de los pasos a realizar a fin de levantar datos:

- Procesamientos de datos
- Analizar e interpretar datos

Con el propósito de responder el planteamiento del problema de nuestra investigación, **DESCRIPTIVO**.

3.3. delimitación espacial y temporal

3.3.1. Delimitación temporal

El desarrollo de esta propuesta de investigación se llevó a cabo en los meses de mayo hasta junio del año 2019.

3.3.2. Delimitación espacial

Este trabajo de Investigación se desarrolló en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Tambopata, Puerto Maldonado, departamento de Madre de Dios.

3.4. Población y muestra

La población está constituida por 432 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata vinculados directamente a la sub Gerencia de Personal.

El universo de la población será en base a los trabajadores que vienen laborando en esta sub gerencia, el cual será tomada en base a los datos obtenidos de la Municipalidad Provincial de Tambopata son ellos los que participarán directamente en la toma de datos.

Este trabajo de investigación social tiene una población de 432 trabajadores en la Municipalidad Provincial de Tambopata, motivo por el cual aplicaremos la muestra a 204 trabajadores. Acuerdo a la información otorgada por la Municipalidad Provincial de Tambopata para estimar el tamaño de la muestra se obtuvo el número de trabajadores que vienen laborando, así como de los siguientes elementos: el parámetro, a estimar el error muestral admisible, el nivel de confianza y la poblacional y muestra ,
Las características de la población y de la muestra en estudio será de la siguiente, manera:

3.3.1 Población

- Tamaño de la población: N
- Parámetro (Y)
- Desviación estándar de la población (V)
- Varianza de la población

3.3.2 Muestra

- Tamaño de la muestra (n)
- Estadístico (y)
- Desviación estándar de la muestra (S)
- Varianza de la muestra.

Cantidad de trabajadores que labora en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019

| | POBLACION |
|-------------------------------------|------------------|
| CONTRATADO PERMANENTE D.L. 276 | 94 |
| NOMBRADOS D.L 276 | 77 |
| CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO | 258 |
| OBRAERO PERMANENTES | 6 |
| TOTAL | 432 |

Fuente: Municipalidad Provincial de Tambopata.

Elaboración propia

En el presente trabajo de investigación contempla el nivel de confianza y el error muestral

n = Tamaño de Muestra

N = Tamaño de población supuesta finita es 432

K = Nivel de confianza con una probabilidad de 1,96

P = Proporción con una percepción y evaluación favorable de la influencia Factores que miden la empleabilidad laboral dentro de la Municipalidad (0.50)

Q = Proporción con una percepción y evaluación desfavorable de la influencia
Factores que miden la empleabilidad laboral dentro de la Municipalidad
(0.50)

E= Error de estimación 0.05

Hallando el tamaño de muestra en una población finita

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 432}{0.05^2(432 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 432}{0.05^2(431) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 203.588$$

En la investigación se aplicó 204 encuestas a los trabajadores nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial de Tambopata con el fin de determinar los factores que miden la Empleabilidad laboral

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación aplicaremos las siguientes técnicas de información tales como:

3.5.1. técnicas

- En el presente trabajo de investigación se aplicó la técnica de la ENCUESTA y un cuestionario a fin de obtener información de los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

3.5.2. instrumentos

- La investigación tiene un CUESTIONARIO que consta de 24 ítems incluyendo los tres factores que miden la empleabilidad laboral como son: Factores Individuales (habilidades y atributos, competencias, talento, salud y bienestar y búsqueda de empleo); Circunstancias Personales (cultura de trabajo y acceso a recursos); Factores Externos (factores de la demanda).
- Finalmente, la confiabilidad del cuestionario fue mediante las 204 encuestas. Donde el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,750 lo que indica que el instrumento presenta una adecuada confiabilidad.
- El procesamiento de datos se realizó utilizando el programa EXCEL, elaborándose la base de datos en función a las respuestas brindadas por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata. A partir de ello se elaboró tablas y figuras para interpretar los resultados, analizar y realizar la discusión.

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados

4.1. Factores individuales

4.1.1. Habilidades y atributos

Tabla 01. Las funciones que realiza según a su formación profesional

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-----------------------|------------|------|
| Totalmente de acuerdo | 78 | 38.2 |
| De acuerdo | 107 | 52.5 |
| Indeciso | 9 | 4.4 |
| En desacuerdo | 10 | 4.9 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 01: El total de encuestados son 204, mientras que el 52.5% encuestados contestaron que están de acuerdo, por tanto el 38.2% respondieron que están totalmente de acuerdo, sin embargo el 4.9% respondieron que están en desacuerdo, finalmente 4.4% encuestados están indecisos en sus funciones que realizan según su formación profesional.

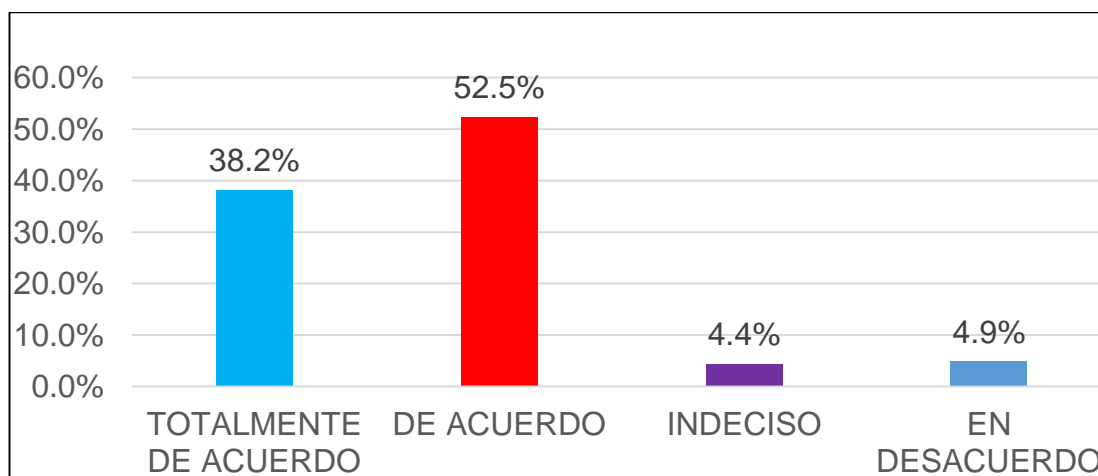


Figura 1. Funciones que realiza los trabajadores según su formación profesional

Interpretación

Según la figura N° 01: El 52.5 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata están **de acuerdo** a su formación profesional de las tareas o funciones que realizan en el área, están capacitados para tener un mejor desempeño y de manera eficiente y eficaz en sus áreas de trabajo, mientras que el 38.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata están **totalmente de acuerdo** con su formación profesional y son más competentes profesionalmente con una formación que viene realizando de manera práctica en su área u oficina al que pertenecen, de modo que el 4.9 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata están **desacuerdo** a su formación profesional de las tareas o funciones que realizan en el área, debido que no tienen desempeño en sus funciones de sus áreas, finalmente el 4.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata están **indecisos** por lo que su formación profesional no está acorde a la preparación que tuvo y por consiguiente es una pequeña parte de los trabajadores.

Discusión

En la figura 01 la formación profesional o educación superior tiene como objetivo preparar integralmente al estudiante con el propósito de desenvolverse en el ámbito laboral tanto como público o privada como lo menciona Horruitiner (2006)

4.1.1.2 INSTITUCIÓN DONDE ESTUDIÓ

Tabla 2. Institución donde realizó sus estudios

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|------------|------|
| UNIVERSIDAD | 113 | 55.4 |
| TECNOLOGICO | 57 | 27.9 |
| INSTITUTO | 27 | 13.2 |
| OTROS | 7 | 3.4 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 02: El total de encuestados son 204, mientras que el 55.4% encuestados contestaron que realizó sus estudios en la universidad, por tanto el 27.9% respondieron que lo realizaron en el tecnológico, en tanto 13.2% respondieron que culminaron su formación profesional en un instituto, finalmente 3.4% encuestados culminó su preparación profesional en otros centros de estudio.

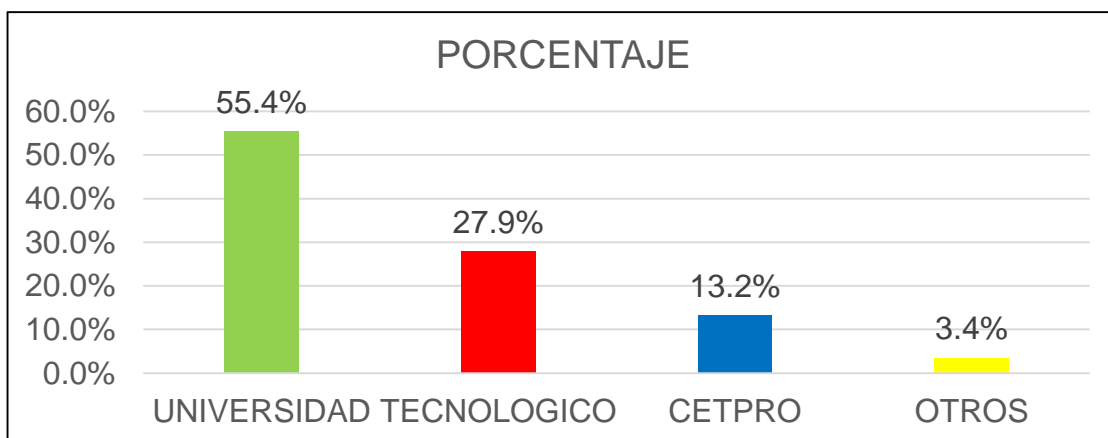


Figura 02: La institución donde estudio

Interpretación

Según la figura N° 02 :El 55.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son egresados de la **universidad** con una formación integral y direccionada a la sociedad a fin de contribuir con el desarrollo del Municipio revalorando la cultura e integrando a la sociedad con una identidad amazónica, por tanto el 27.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata estudiaron en un instituto **tecnológico** con una formación técnica y social indispensable para las diferentes áreas de servicios que brinda la Municipalidad, mientras que el 13.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son del **CETPRO** por tener una formación corta el cual contribuye al desarrollo de competencia laborales para el Municipio, finalmente el 3.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata tienen **otra** formación profesional y que ellos contribuyen al Municipio desde el momento

de la creación en vista de que no había profesionales idóneos para desempeñar estos cargos.

Discusión

En la figura 02 los espacios donde se enseña o se transmite conocimientos y cultura son en las universidades, tecnológicos, pedagógicos y CETPROS razón por la cual estas emiten, crean y desarrollan ideas, proyectos, inventos, patentes, que llegan a ser trabajos intelectuales como lo mencionan Gómez Salas, David (2009).

4.1.2. Competencias

4.1.2.1. MODALIDAD DE INGRESO AL TRABAJO

Tabla 3. Modalidad de ingreso al trabajo

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|------------|------------|-------|
| CONCURSO | 133 | 65.2% |
| INVITACIÓN | 47 | 23.0% |
| OTROS | 24 | 11.8% |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 03: El total de encuestados son 204, mientras que el 65.2% encuestados contestaron que ingresaron por la modalidad de concurso, por tanto el 23.0% respondieron que se integraron a laborar por invitación, finalmente el 11.8% encuestados ingresaron a trabajar por otras modalidades.

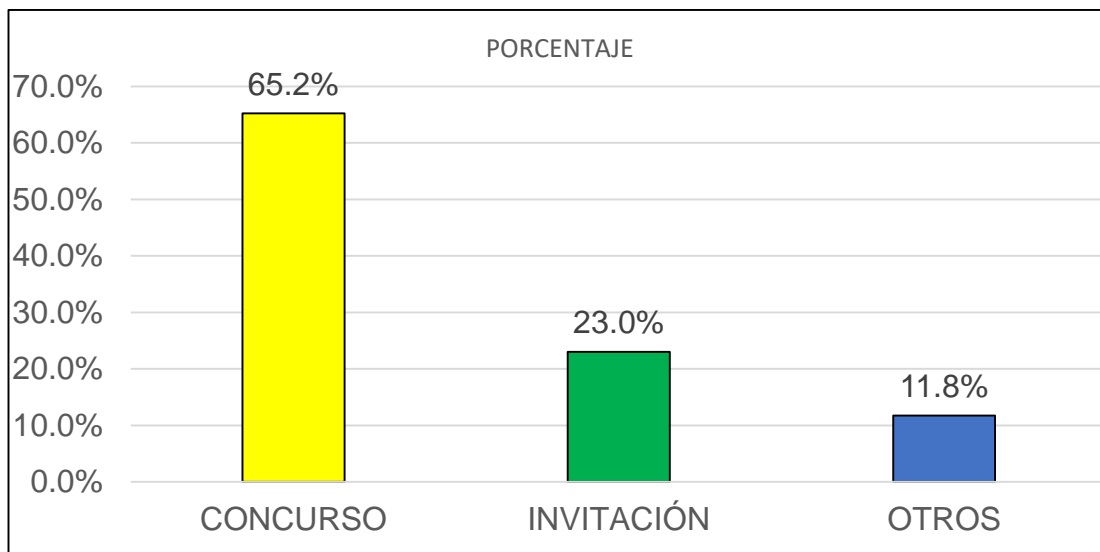


Figura 03: modalidad de ingreso al trabajo

Interpretación

Según la figura N° 03 :El 65.2 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata ingresaron a laborar por **concurso** según el estatuto del Municipio que emplea para prestar su servicio profesional a la sociedad y generar una confianza, mientras que el 23.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata ingresaron a laborar por **invitación** por la entidad a un puesto de confianza, finalmente el 11.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata tienen **otras** modalidades de ingreso para laborar en la institución es decir por amistad o afinidad a un trabajador nombrado.

Discusión

En la figura 03 los concursos públicos son convocados por instituciones públicas y privadas con el fin de participar en un concurso, ser contratado o ser invitado o anualmente y tener un presupuesto previsto para todo el año como lo menciona Neyra Castro (2005)

4.1.2.2. NUMERO DE VECES PRESENTADO A LAS CONVOCATORIA

Tabla 4. Número de veces que sea presentado a las convocatorias de trabajo

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|---------------------|------------|------|
| DOS VECES | 155 | 76.0 |
| TRES VECES | 40 | 19.6 |
| CUATRO VECES | 6 | 2.9 |
| MAS DE CUATRO VECES | 3 | 1.5 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 04: El total de encuestados son 204, mientras que el 76% encuestados contestaron que se presentaron dos veces, por tanto, el 19.6% respondieron que participaron tres veces, en tanto el 2.9% respondieron que participaron en los procesos cuatro veces, finalmente 1.5% encuestados respondió que participo en las convocatorias de trabajo más de cuatro veces.

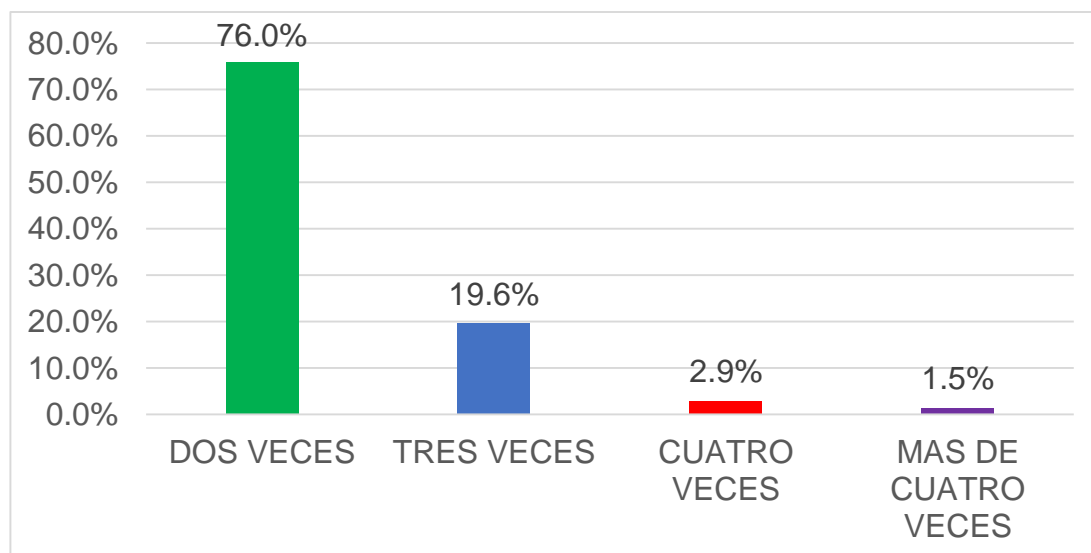


Figura 04: Número de veces que se presentó a la convocatoria

Interpretación

Según la figura N° 04: El 76.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata se presentaron al concurso laboral **por dos veces**

en la institución, por tanto, el 19.6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata postularon a la convocatoria por **tres veces**, así mismo el 2.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata se presentaron por **cuatro veces** al concurso público, finalmente el 1.5 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata se presentaron **más de cuatro veces** a las convocatorias de trabajo que se realizaron en la institución.

Discusión

En la figura 04 los trabajadores se presentan a concursos público por dos veces a más, con el fin de ser elegidos mediante convocatorias de instituciones públicas y privadas para cualquier puesto de trabajo que la institución lo solicite, esta actividad es para todo el año en la gestión administrativa con un presupuesto previsto como lo menciona Castro, Neyra (2005)

4.1.2.3. GRADO PREPARACION

Tabla 5. Grado de preparación profesional

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|----------------|------------|------|
| MAGISTER | 10 | 4.9 |
| TITULADO | 80 | 39.2 |
| BACHILLER | 56 | 27.5 |
| OTROS ESTUDIOS | 58 | 28.4 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 05: El total de encuestados son 204, mientras que el 39.2% encuestados contestaron que tiene pregrado, por tanto, el 28.4% respondieron que tiene otro grado de estudios, en tanto 27.5% respondieron que tiene grado de Bachiller, finalmente 4.9% encuestados respondió que cuentan con el grado de Magíster.

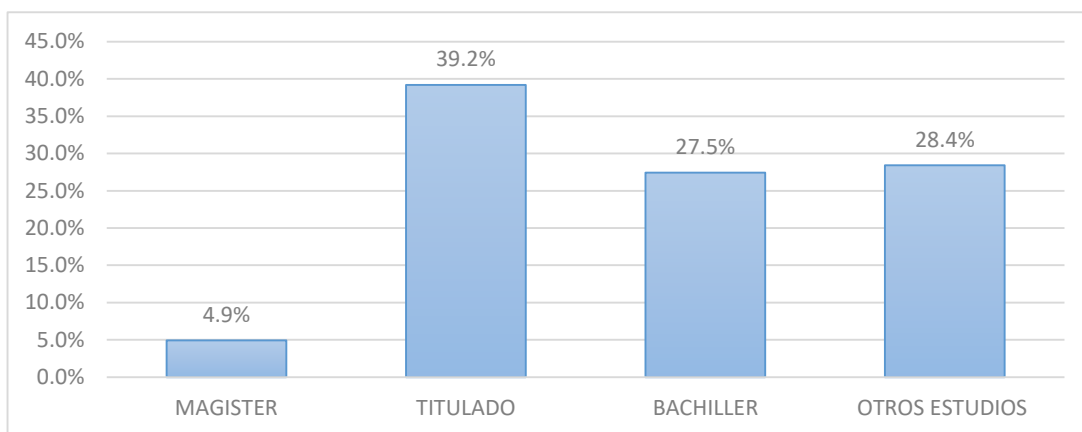


Figura 5. Grado de estudio

Interpretación

Según la figura N° 05: El 39.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata posee **Título** académico otorgado por diferentes Universidades del Perú, por tanto el por el 28.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que tienen **otros estudios** que son trabajadores antiguos y permanentes con un nivel de secundaria completa que hace mucho tiempo no existía profesionales que desean laborar en una institución pública o privada, mientras que 27.5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata cuentan con el grado académico de **bachiller** otorgado por diferentes Universidades que es el primer grado de un egresado universitario, finalmente el 4.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata cuentan con el grado de **Magíster** que es el segundo grado razón por la cual se observa la especialización del trabajador a fin de contribuir con el desarrollo y gestión de la institución.

Discusión

Según la figura 05, el Municipio mencionan que el grado de preparación que tiene sus trabajadores son de diferentes profesiones y con sus respectivos títulos que la institución requiere, obteniendo resultados satisfactorios, así como lo menciona Julián Pérez Porto y Ana Gardey (2013)

4.1.2.4. CARRERA TÉCNICA

Tabla 6. Carrera técnica

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 129 | 63.2 |
| NO | 75 | 36.8 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 06: El total de encuestados son 204, mientras que el 63.2% encuestados contestaron que SI tiene una carrera técnica, finalmente 36.8% encuestados respondió que NO tiene una carrera técnica .

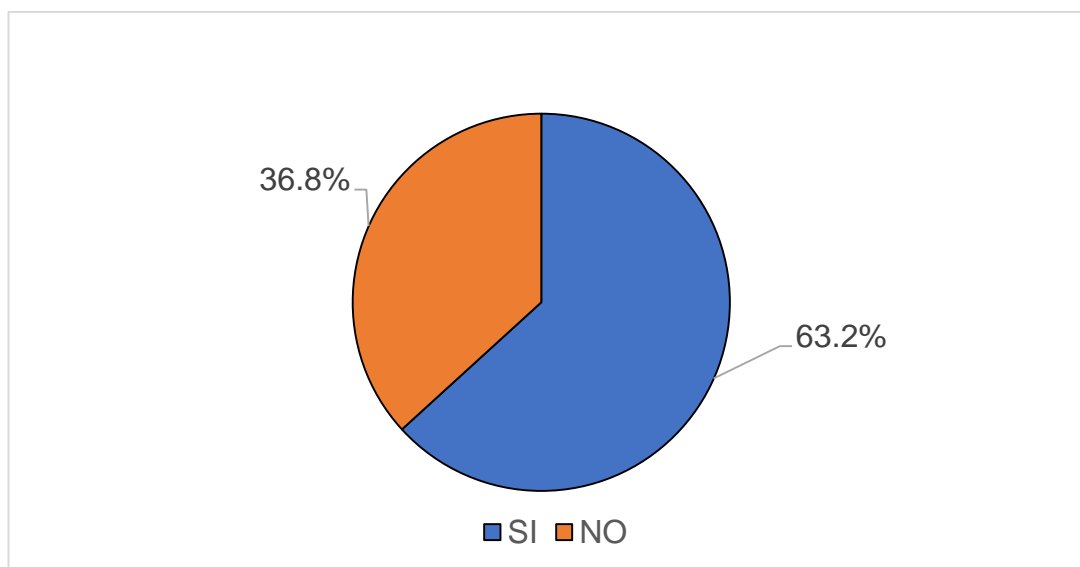


Figura 6. Carrera técnica

Interpretación

Según la figura N° 06: El 63.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **si** cuentan con una carrera técnica otorgada por un instituto privado o publica, carrera que no le irroga mayor tiempo de capacitación solo de tres años, estas carreras son administrativas y accesibles a cualquier persona que dese capacitarse y les permita conseguir sin ninguna

experiencia laboral, finalmente el 36.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **no** cuentan con carrera técnica por el poco interés y por la escaso ingreso que posee y por el temor o miedo al estudio o por ser conformistas el desinterés por el estudio.

Discusión

En la figura 06, el Municipio cuentan con trabajadores de carrera técnica, y estos tiene oficios, responsabilidad y son ético razón por la cual el municipio demanda en mayor proporción estos tipos de profesionales como lo menciona Jaime González Dobles (2010)

4.1.3. Talento

4.1.3.1. FACILIDAD EN LAS TAREAS DE TRABAJO

Tabla 7. Facilidad en las tareas de oficina

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 192 | 94.1 |
| NO | 12 | 5.9 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 07: El total de encuestados son 204, mientras que el 94.1% encuestados contestaron que, SI realizan sus actividades laborales con facilidad, finalmente 5.9% encuestados respondió que no realizan con facilidad su labores de trabajo.

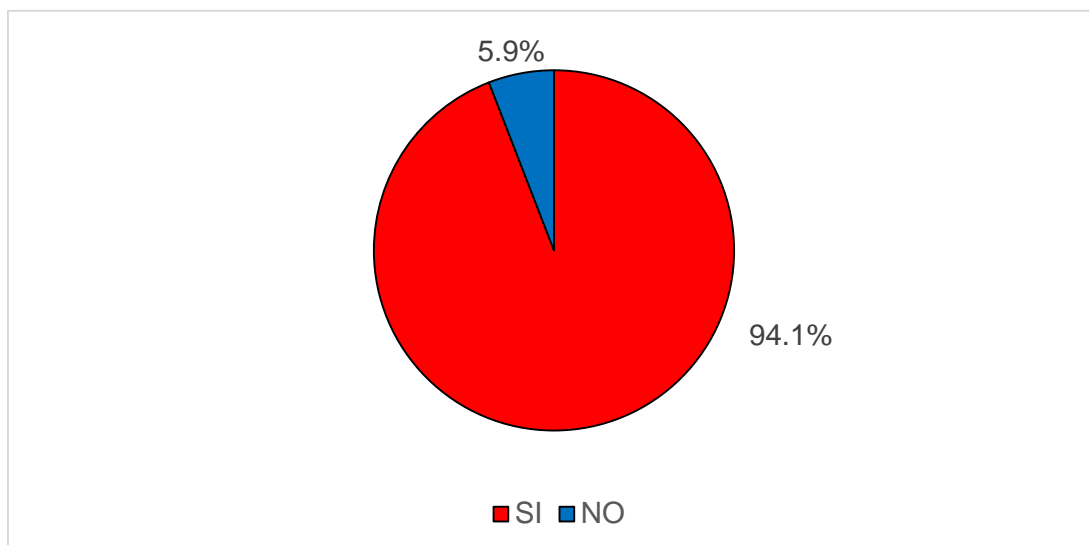


Figura 07. facilidad en realizar las tareas en el trabajo

Interpretación

Según la figura N° 07: El 94.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **si** realizan con facilidad porque son trabajadores estables y vienen laborando desde hace mucho tiempo y conocen de su función además tienen habilidades y actitudes para realizar tareas a presión, finalmente 5.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **no** tiene claro sus funciones y que no le permite realizar con mayor facilidad sus tareas encomendadas ni mucho menos entregar al jefe inmediato.

Discusión

En la figura 07, todo trabajador que labora debe realizar el trabajo con mayor facilidad de acuerdo a su desempeño y formación profesional que tiene tomando en cuenta la experiencia acumulado y el conocimiento adquiridos por los años de servicios como lo menciona, Alberto Navarrete (2013)

4.1.3.2 CAPACITACIÓN A LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO

Tabla 8. Capacitación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 21 | 10.3 |
| NO | 183 | 89.7 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 08: El total de encuestados son 204, mientras que 89.7% encuestados contestaron que NO reciben capacitación en la Municipalidad Provincial de Tambopata, finalmente 10.3% encuestados respondió que SI reciben capacitación por parte de la Municipalidad.

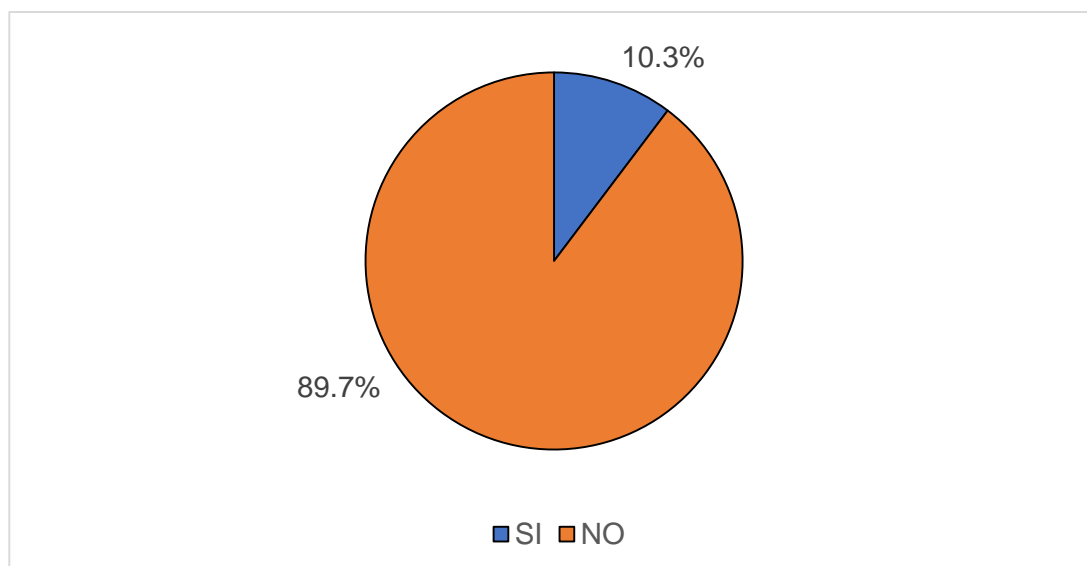


Figura 08. Capacitación a los trabajadores de la Municipalidad

interpretación

Según la figura N° 08: El 89.7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **no** reciben una capacitación constante por falta de presupuesto, además el Municipio no educa ni realiza entrenamiento para

funciones generales y específica del personal administrativo que ocupa distintos niveles institucionales, finalmente el 10.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **si** recibe capacitación por parte del Municipio por tener presupuesto pequeño, el Municipio educa y realiza entrenamiento a los trabajadores a fin de que cumplan con sus funciones específica y generales que se les encomienda.

Discusión

En la figura 08 los trabajadores deben ser capacitados, lo cual no ocurre en la Municipalidad, esto genera que el personal administrativo no puede desarrollar o adquirir conocimientos actualizados, es decir la capacitación es necesaria para que todo personal administrativo pueda desarrollar habilidades y ser competitivos en el área, como lo menciona, Chiavenato (2007)

4.1.3.3. TIEMPO DE CAPACITACIÓN POR LA MUNICIPALIDAD

Tabla 9. Tiempo de capacitación por la Municipalidad Provincial de Tambopata

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|------|
| CADA MES | 2 | 1.0 |
| CADA 3 MESES | 13 | 6.4 |
| CADA 6 MESES | 8 | 3.9 |
| CADA AÑO | 181 | 88.7 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 09: El total de encuestados son 204, mientras que el 88.7% encuestados contestaron que son capacitados cada Año, por tanto, el 6.4% encuestados respondieron que tiene capacitación cada tres meses, en tanto 3.9% respondieron que reciben capacitación cada seis meses, finalmente 1.0% de los encuestados respondió que reciben capacitación por parte de la Municipalidad cada mes.

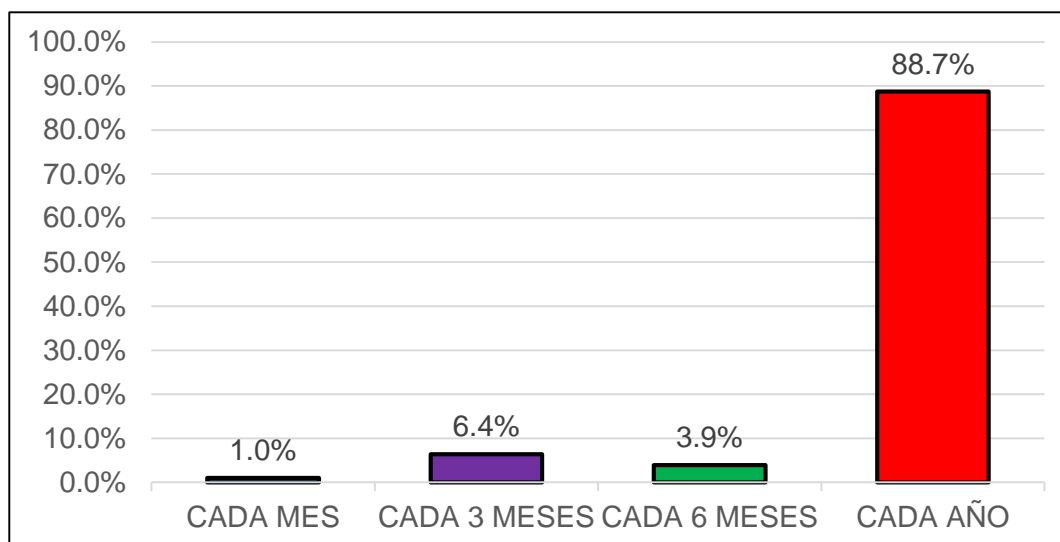


Figura 09: Tiempo de capacitación por la Municipalidad

Interpretación

Según la figura N° 09: El 88.7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son capacitados **cada año** debido al escaso ingreso que posee la Municipalidad, esto se ve reflejado por el poco presupuesto destinado a este rubro y por el desinterés del Gerente de Recursos Humanos en mejorar la calidad de servicio que brinda el trabajador al público, mientras que el 6.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son capacitados **cada tres meses** esta capacitación lo realiza algunas gerencias del Municipio donde el director de cada gerencia toma el interés por capacitar a su personal de área, en tanto el 3.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son capacitados **cada seis meses** o al año lo realizan dos veces con el fin de cubrir algunos gastos, esta capacitación no siempre se da, finalmente, el 1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son capacitados **cada mes** por algunas gerencias que buscan del trabajador mayor empatía con los usuarios del Municipio.

Discusión

En la figura 09 los trabajadores deben ser capacitados permanentemente cada año, con temas relacionados a su área de trabajo y con el objetivo de mejorar las debilidades que presta la Municipalidad como lo menciona, Chiavenato (2007)

4.1.4. Salud Y Bienestar

4.1.4.1. CERTIFICADO MÉDICO EN EL CONCURSO DE SELECCIÓN

Tabla 10. Certificado médico en el concurso de selección

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 7 | 3.4 |
| Otros | 4 | 2.0 |
| NO | 193 | 94.6 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 10: El total de encuestados son 204, mientras que 94.6% encuestados contestaron que NO le solicitaron certificado medico en la Municipalidad Provincial de Tambopata, por tanto el 3.4% encuestados respondieron que le solicitaron otros certificados , finalmente 2.0% encuestados respondió que SI le solicitaron certificado medico en la Municipalidad Provincial de Tambopata.

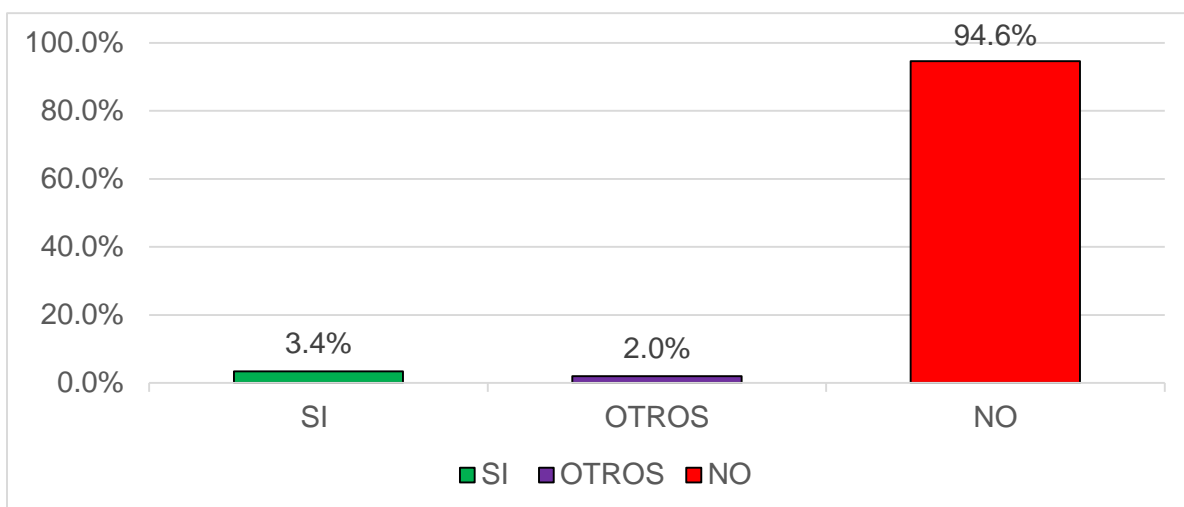


Figura 10: Certificado médico en el concurso de selección

Interpretación

Según la figura N° 10: El 94.6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **no** solicitaron certificados médicos en el concurso de selección sino tenían que presentar cuando sean seleccionados al final, mientras que el 3.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **si** solicitaron certificados médicos en el concurso de selección del personal con el fin de dar legalidad al proceso de selección, finalmente el 2.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que le solicitaron **otros** tipos de certificados como es el caso de una certificado psicológico, antecedentes penales y judiciales durante el proceso de selección del personal.

Discusión

En la figura 10 el certificado médico es fundamental porque da a conocer la salud física, equilibrio funcional, mental del personal que trabajará en la Municipalidad, el no solicitar este documento nos hace predecibles a tener trabajadores enfermos como lo menciona Alessandro Seppilli (1971)

4.1.4.2. campañas médicas para preservar la salud del trabajador

Tabla 11. Campañas médicas para preservar la salud del trabajador

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 39 | 19.1 |
| NO | 165 | 80.9 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 11: El total de encuestados son 204, mientras que el 80.9% encuestados contestaron que NO hay campaña medica en la Municipalidad Provincial de Tambopata, finalmente 19.1% de encuestados respondió que SI hay campañas médicas para preservar la salud del trabajador.

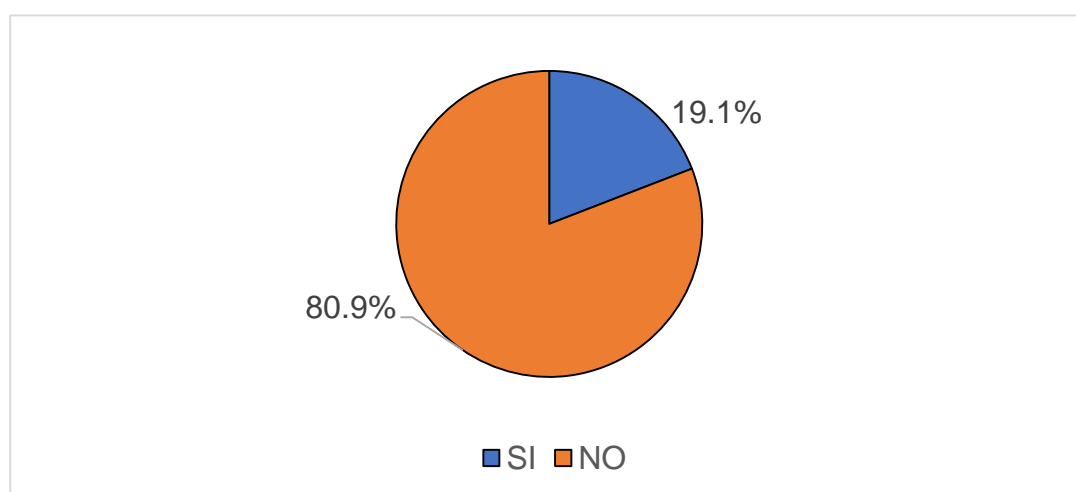


Figura 11. campañas médicas para preservar la salud del trabajador

Interpretación

Según la figura N° 11: El 80.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que en la Municipalidad **no** existe campaña médica para preservar la salud del trabajador, esta actividad no lo realiza debido a escasa influencia en la decisión del alcalde, no toma interés y mucho menos con la gerencia de Recursos Humanos haciendo que en estas campañas medicas sean desinteresadas por los trabajadores involucrados de

la Municipalidad, finalmente el 19.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata declara que **si** hay campaña médica para preservar la salud de los servidores de la institución como con campaña de vacunación y prevención de las enfermedades endémicas, estas campañas solo lo hacen algunas gerencias.

Discusión

En la figura 11, la campaña medicas son programas necesarios para preservar la salud del trabajador, como se observa en la Municipalidad Provincial de Tambopata no realiza campañas médicas a fin de que sus trabajadores tengan una salud personal física y mental para un mejor desempeño en su centro laboral, así como lo menciona, Ottawa (OPS, 1987)

4.1.4.3. PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Tabla 12. Personal con discapacidad en la Municipalidad Provincial de Tambopata

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 61 | 29.9 |
| NO | 143 | 70.1 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 12: El total de encuestados son 204, mientras que el 70.1% encuestados contestaron que NO hay personal con discapacidad en su oficina, finalmente 29.9% de encuestados respondió que SI hay personal con discapacidad en sus oficinas de la Municipalidad Provincial de Tambopata

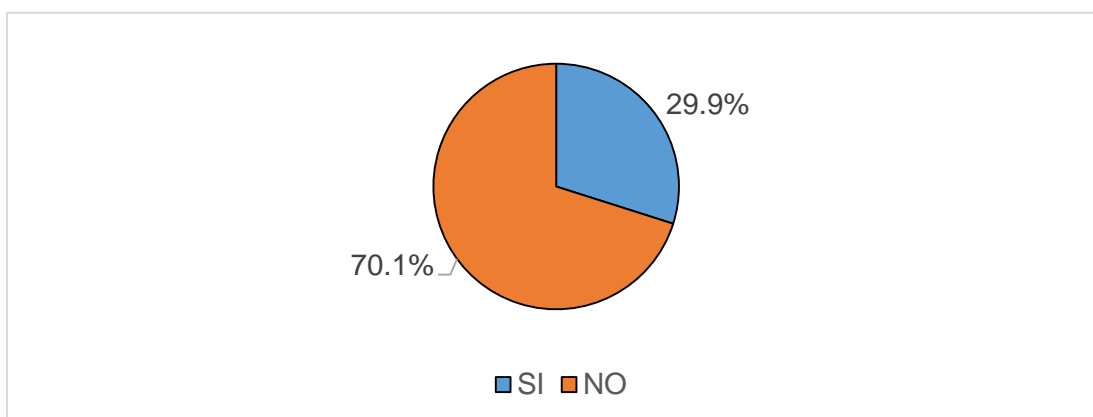


Figura 12. Personal con discapacidad

Interpretación

Según la figura N° 12: El 70.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que en su área de trabajo **no** se encuentra personal con discapacidad, por la cual no se tienen trabajadores con deficiencias físicas y mental, finalmente el 29.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata respondió que en su área de trabajo **si** existe personal con discapacidad cuya condición presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo interactúan y participan en la sociedad estas personas con discapacidad en la Municipalidad suelen solicitar reconocimiento de su condición y que le permite acceder a una serie de ventajas y amparadas por el ámbito legal.

Discusión

Según la figura 12, según el Organismo Mundial de la Salud toda institución pública debe contar con el 3% del total de sus trabajadores con un personal discapacitados, en tanto la municipalidad de Tambopata no cuenta con personal discapacitados que representa el 73.5%, razón por la cual la Municipalidad es indiferente a la OMS.

4.1.4.4. EXPUESTO A UN RIESGO LABORAL

Tabla 13. Expuestos a un riesgo laboral

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 42 | 20.6 |
| NO | 162 | 79.4 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 13: El total de encuestados son 204, mientras que el 79.4% encuestados contestaron que NO se encuentran en riesgo laboral, finalmente 20.6% encuestados respondió que SI están expuesto a riesgos laboral en las instalaciones de la Municipalidad Provincial de Tambopata

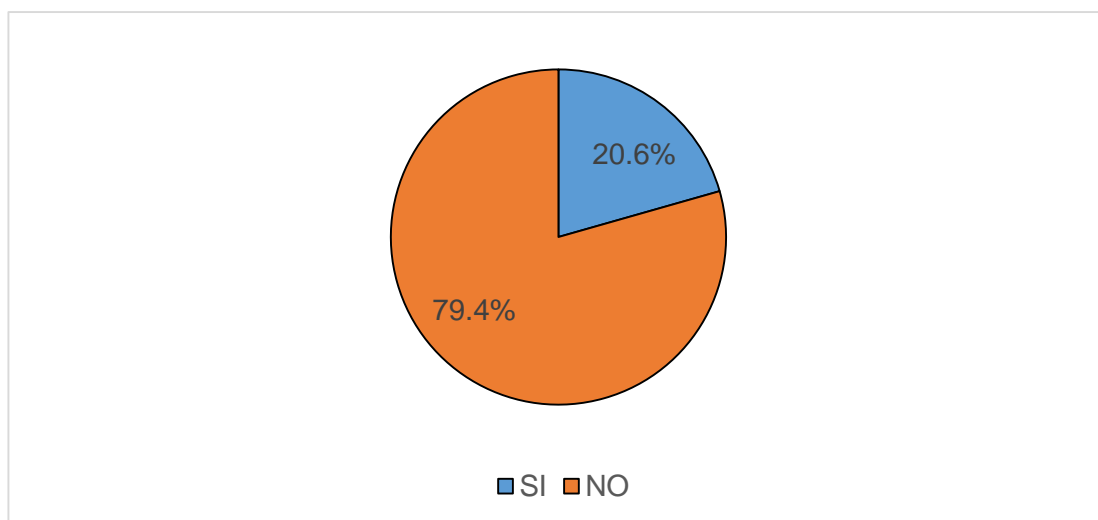


Figura 13. expuesto a un riesgo laboral

Interpretación

Según la figura N° 13: El 79.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que **no** hay riesgo laboral porque toman medidas adecuadas en todas las fases de la actividades de la institución con el fin evitar o disminuir posible daños derivados del trabajo, finalmente 20.6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan

que **si** existe un riesgo laboral en el Municipio por las instalaciones eléctricas inadecuadas, archivadores que ya están en desuso, ambientes pequeños que no tienen zonas de escape y entre otros, el cual puede producirnos accidentes como: heridas, daños físicos.

Discusión

Según la figura 13, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (OHSAS 18001) menciona que los riesgos laborales pueden provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico en el personal que labora dentro de la institución, en la municipalidad tomando estas precauciones para preservar la seguridad de los trabajadores porque cumplen con las normas que se requiere para el funcionamiento de la institución

4.1.5. Búsqueda De Empleo

4.1.5.1. CONOCIMIENTO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE DEMANDA LABORAL.

Tabla 14. Conocimiento de medios de comunicación de la demanda laboral

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 184 | 90.2 |
| NO | 20 | 9.8 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 14: El total de encuestados son 204, mientras que el 90.2% de los encuestados contestaron que SI conocen los métodos de búsqueda de empleo, finalmente 9.8% encuestados respondió que NO conocen los métodos de búsqueda de empleo laboral.

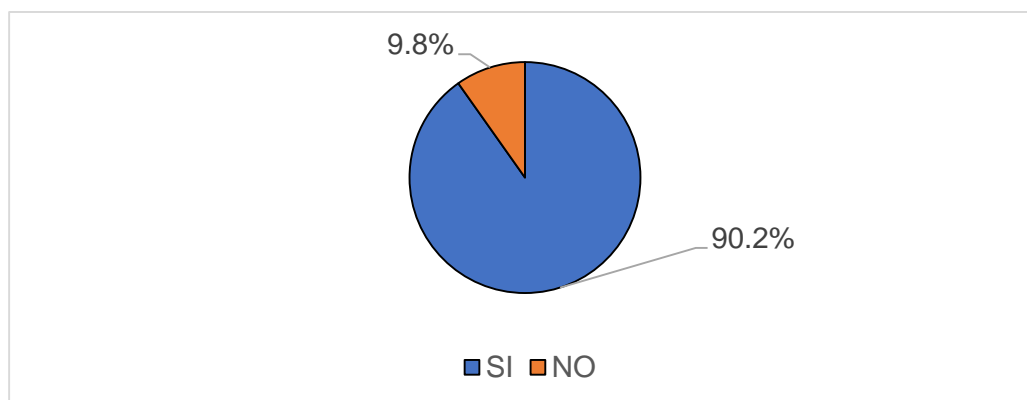


Figura 14: conocimiento de medios de comunicación de demanda laboral

Interpretación

Según la figura N° 14: El 90.2 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata si conocen los medios de comunicación donde existe demanda laboral es decir ellos conocen los lugares donde existe convocatorias de trabajo para diferentes instituciones públicas o privadas en algunas ocasiones las convocatorias son por intermedio de familiares, amistades o personas de confianza, finalmente el 9.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata no tienen conocimiento de los medios de comunicación donde existe demanda laboral es decir no conocen lugares de convocatoria de trabajo.

Discusión

Según la figura 14, los trabajadores de la Municipalidad si conocen los medios de comunicación que son de gran importancia porque transmiten información escrita o audiovisual fue este medio por el cual se enteraron sobre las convocatorias de trabajo, como lo menciona, Larousse ilustrado (1999)

4.1.5.2. MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE DEMANDA LABORAL

Tabla 15. Medios de comunicación de la demanda laboral

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|------------|------------|------|
| TELEVISIVO | 29 | 14.2 |
| RADIAL | 40 | 19.6 |
| INTERNET | 109 | 53.4 |
| OTROS | 26 | 12.7 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 15: El total de encuestados son 204, mientras que el 53.4% encuestados contestaron que el medios de comunicación que conoce es el internet, por tanto el 19.6% encuestados respondieron el medio que utilizan es Radial para la búsqueda de empleo, por lo que 14.2% respondieron el medios de comunicación que más frecuencia utilizan es televisivo , finalmente 26 de los encuestados respondió que tiene conocimiento de la demanda laboral por otros medios de comunicación .

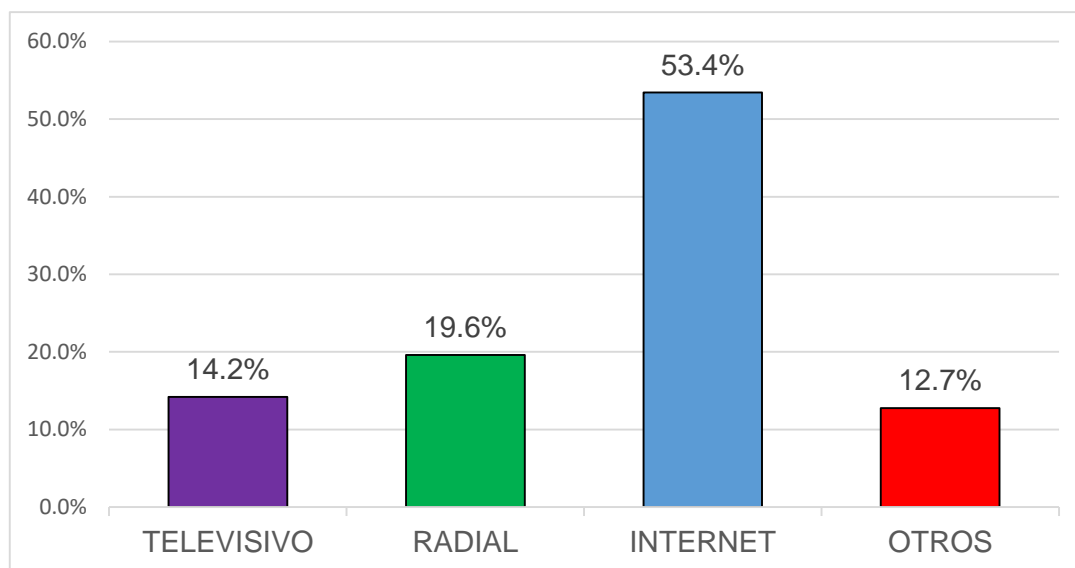


Figura 15. Medios de comunicación de la demanda laboral

Interpretación

Según la figura N° 15: El 53.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que la demanda laboral de las instituciones públicas o privadas realizan por medio del **internet** que viene hacer el medio de mayor uso y con mayor frecuencia por toda la población, mientras que el 19.6% manifiesta que las demanda laboral del Municipio lo realiza por medio **radial** que es una señal sonora de bajo costo emitidos por radios regionales o locales, en tanto el 14.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata declara que la búsqueda de empleo lo realiza por medio **televisivo** en programa de mayor sintonía y solo para informarse sobre oportunidades laborales, finalmente el 12.7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que utilizan **otros** de medios de búsqueda de empleo por medio de comunicados en periódicos murales de cada institución pública o privada.

Discusión

Según la figura 15, los trabajadores de la Municipalidad manifiesta que el medio de comunicación de mayor demanda laboral se encuentra en el internet y que es un medio frecuente sujeto a cambios tecnológicos, los trabajadores se enteraron del trabajo por ese, los otros medios si lo utilizan pero no con mayor frecuencia como lo menciona, Berelson (1984)

4.1.5.3. MEDIO DE INFORMACION DE PUESTO DE TRABAJO

Tabla 16. Los medios de información de puestos de trabajo

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-----------------------|------------|------|
| POR LA INSTITUCION | 55 | 27.0 |
| MEDIO DE COMUNICACIÓN | 70 | 34.3 |
| POR AMIGOS | 55 | 27.0 |
| OTROS | 24 | 11.8 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 16: El total de encuestados son 204, por lo tanto 34.3% encuestados contestaron que tuvieron conocimiento sobre la convocatoria por los medios de comunicación, por tanto el 27.0% encuestados respondieron que se enteraron sobre el concurso mediante la institución, en tanto 27.0% respondieron que tuvieron conocimiento sobre la convocatoria por un amigo que labora en ,Municipalidad en mención, finalmente 11.8% de los encuestados respondió que tiene conocimiento sobre convocatorias de trabajo por otros medios .

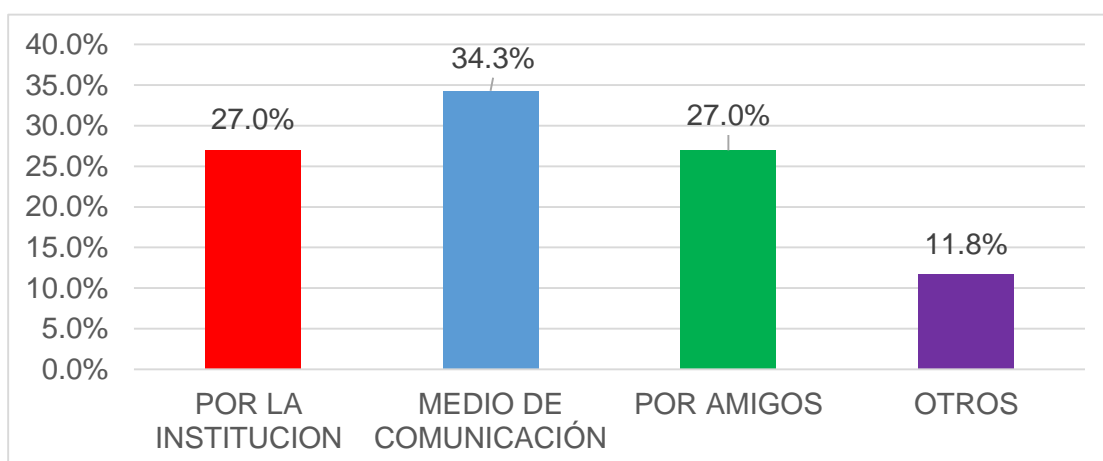


Figura 16. medio de información de puesto de trabajo

Interpretación

Según la figura N° 16: El 34.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata menciona que se enteraron de la convocatoria por los **medios de comunicación** emitidos por las redes que se transmiten en la región de Madre de Dios, de igual modo el 27.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata, manifiestan que tuvieron conocimiento de la convocatoria de trabajo mediante el periódico mural de la **institución**, de igual manera el 27.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata declaran de las convocatorias de trabajo mediante **amigos** cercanos de la familia, finalmente el 11.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata respondió que se enteraron **otros** por volantes, comunicados a fin de que se presenten.

Discusión

Según la figura 16, los trabajadores de la Municipalidad se enteran de los trabajos por medios de comunicación y que es un medio de información muy relevante al transmitir información hacia una sociedad y que en general son de diferentes o distintos estratos sociales, niveles culturales, diversas ocupaciones, así como lo menciona Emelia Dominguez Goya (2012)

4.2. Circunstancias Personales

4.2.1. Cultura De Trabajo

4.2.1.1 IDENTIFICACION CON LA INSTITUCION

Tabla 17. Identificación con la institución

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 175 | 85.8 |
| NO | 29 | 14.2 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 17: El total de encuestados son 204, mientras que 85.8% de los encuestados contestaron que SI se sienten identificados con la institución, finalmente 14.2% encuestados respondió que NO se sienten identificados con su centro laboral

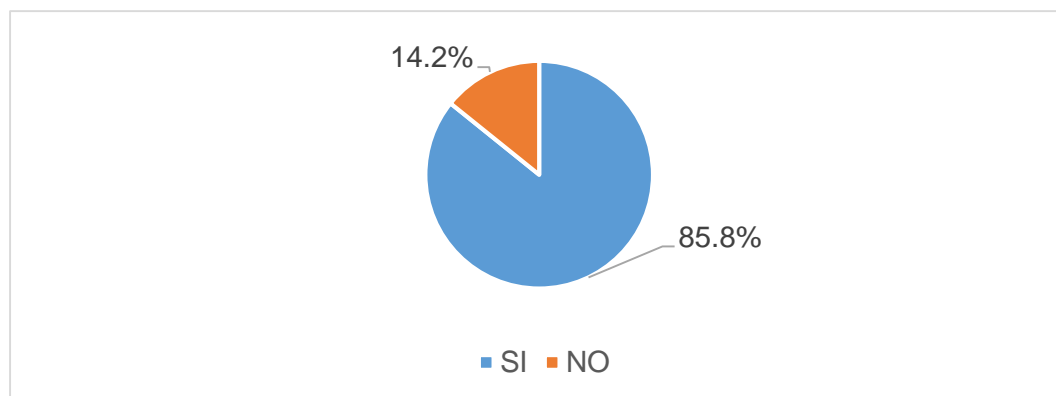


Figura 17. identificación con la institución

Interpretación

Según la figura N° 17: El 85.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata menciona que **si** se identifican con la institución, además están comprometidos en alcanzar metas y objetivos, usualmente es capacitados en cursos y talleres usualmente es obligado en capacitarse en cursos y talleres siendo este un compromiso con la institución además el compromiso que tienen mejor trabajador va a permitir formación de equipos de alto desempeño, organizaciones exitosas e óptimos de modelos de gestión, finalmente el 14.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata **no** se identifican con la institución y no generan compromiso alguno además es un personal contratado eventualmente y no genera empatía con los demás trabajadores.

Discusión

Según la figura 17 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata si tienen una identificación con su institución a fin de generar una organización exitosa con un capital humano identificado y cumpliendo las metas y planes a largo plazo del proyecto, como lo menciona Robbins, (1998)

4.2.1.2. TIPOS DE IDENTIFICACION CON LA INSTITUCION

Tabla 18. Tipos de identificación con la institución

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------------------------------|------------|------|
| PARTICIPA EN EVENTOS SOCIALES | 11 | 5.4 |
| ANIVERSARIO DE LA INSTITUCION | 4 | 2.0 |
| REPRESENTA EN SU INSTITUCION | 9 | 4.4 |
| TODAS LAS ANTERIORES | 180 | 88.2 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 18: El total de encuestados son 204, por lo tanto 88.2% de los encuestados contestaron que participan en todos los eventos que la municipalidad Organice, en tanto 5.4% encuestados respondieron que participan solo en los eventos sociales, por tanto 4.4% respondieron que participan solo en representación de la institución, finalmente 2.0% de los encuestados respondió que participa en los aniversarios de la institución.

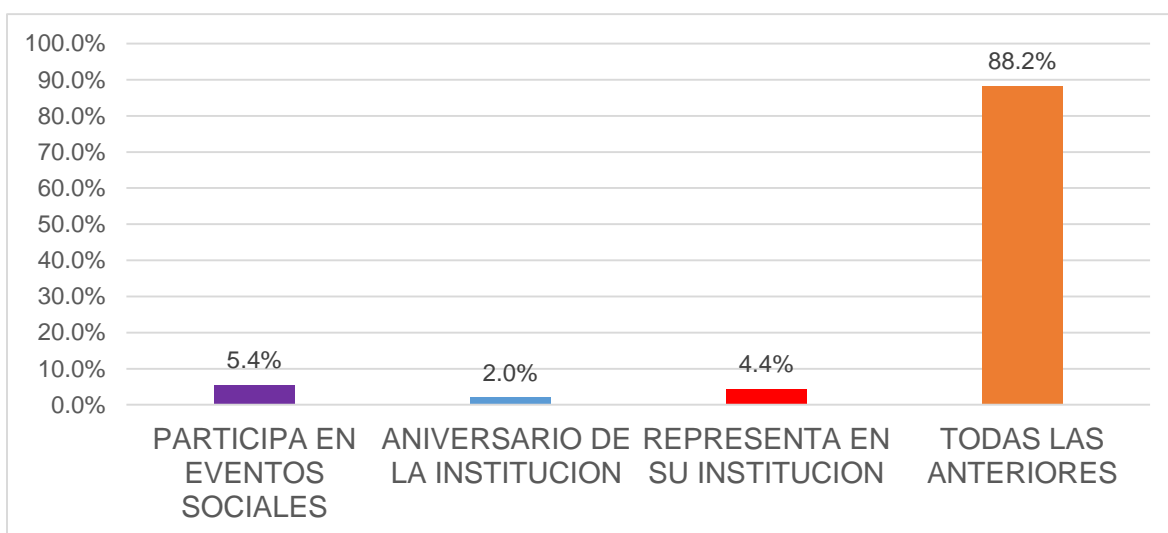


Figura 18. tipos de identificación con la institución

Interpretación

Según la figura N° 18: El 88.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que participan en **todas** las actividades que realiza la institución con el fin cumplir metas, deseos, objetivos entre una persona y una organización a fin de promover diferentes actividades culturales en aniversarios de la institución, en algunos casos representan a la Municipalidad, en tanto el 5.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata declaran que se identifica en **eventos sociales** y culturales que representan en otras ciudades mediante ferias, danzas y bebidas de la zona los mismo pueden ser seminarios, talleres todo esto evento se da objetivo de que la personal que labora se relacione entre sí, mientras que el 4.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que **representan a su institución** en aniversarios, ceremonias, conferencias de mayor renombre, finalmente el 2.0% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata se identifican en los **aniversarios de la institución** a fin de poner en alto a la Municipalidad

Discusión

según la figura 18 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata se identifican con la participación de eventos sociales, aniversarios con la institución, con el fin de comprometerse y desarrollar habilidades con un menor esfuerzo y en beneficio del Municipio, como lo menciona Hellriegel, (1999)

4.2.1.3. PARTICIPACIONES SUJETOS A LAS DIFERENTES ACTIVIDADES

Tabla 19. Participaciones sujetas a las diferentes actividades

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|------------|------------|------|
| BONOS | 10 | 4.9 |
| INCENTIVOS | 6 | 2.9 |
| NINGUNOS | 171 | 83.8 |
| OTROS | 17 | 8.3 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 19: El total de encuestados son 204, mientras que 83.8% de los encuestados manifestaron que no reciben ningún incentivo por la participación en los eventos que se realizan, en tanto 8.3% encuestados respondieron que reciben otros tipos de incentivos, mientras el 4.9% respondieron que reciben Bonos, finalmente 2.9% de los encuestados respondió que les dan incentivos por las participaciones en todo tipos de eventos que realiza Municipalidad Provincial de Tambopata

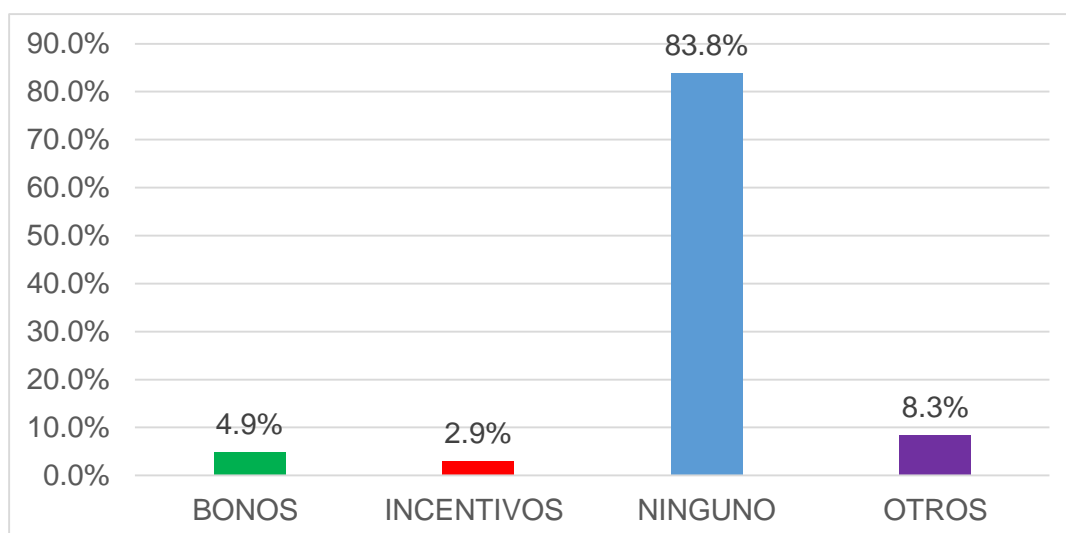


Figura19: participaciones sujetas a las diferentes actividades

Interpretación

Según la figura N° 19: El 83.8% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que **ninguno** está sujeto y no es obligatorio a participar en diferentes actividades que desarrolla la Municipalidad, en tanto el 9.3% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata declara que están sujetos a **otros** tipos de eventos que el personal programa a fin de participar en otras actividades como ponencias, fórums y debates que a su vez son reconocidos con certificados, mientras que el 7.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que reciben **bonos** una vez realizados las diferentes

actividades realizado por la institución, estos bonos generalmente son dineros adicionales que recibe todo trabajador que participa en las diferentes actividades que el municipio programa, finalmente El 4.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que recibieron **incentivos** como mejor trabajador, trabajador responsable, trabajador líder entre otros .

Discusión

Según la figura 19, los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata deberían recibir bonos por las actividades realizadas que es un estímulo de todo trabajador, pero en la Municipalidad ningún trabajador recibe ningún incentivo ni otro tipo de compensación como lo manifiesta Chiavenato que esa compensación es una retroalimentación que contribuye al esfuerzo positivo del desempeño del trabajador como lo menciona Chiavenato (2002)

4.2.2. Accesos A Recursos

4.2.2.1. MOVILIDAD PROPIA

Tabla 20. Movilidad propia

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 112 | 55 |
| NO | 92 | 45 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 20: El total de encuestados son 204, por lo tanto 55% de los encuestados manifestaron que, SI cuentan con movilidad propia para desplazarse a su trabajo, finalmente 45% de encuestados respondió que NO cuentan con movilidad, lo que dificulta el desplazamiento a su centro laboral.

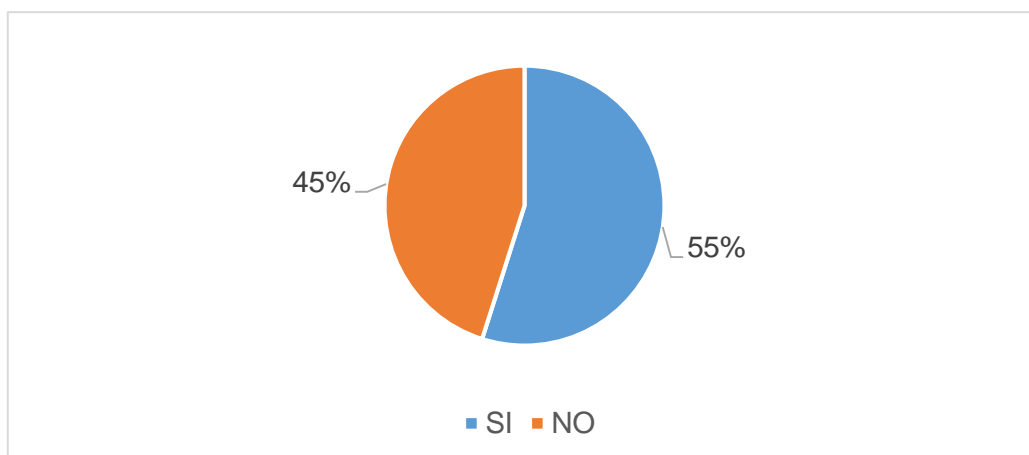


Figura 20. movilidad propia

Interpretación

Según la figura N° 20: El 55% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que **si** cuenta con movilidad propia, con el objetivo de salvar la distancia con el menor tiempo posible de transporte posible, otro es reducir su tiempo, alguna movilidad motorizado propia para desplazarse a su centro de labor, finalmente el 45% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que **no** tienen ninguna movilidad propia razón por la cual realiza desplazamiento en servicio motorizado a fin de desplazarse a su centro de labor, a fin de llegar temprano al trabajo y cumplir con su objetivo

Discusión

Según la figura 20 los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que, si cuenta con movilidad propia para trasladarse a cualquier punto de la ciudad o fuera de ella y que son regulados u organizados por el alcalde de Municipalidad con el fin brindar el mejor servicio de la región, así como lo menciona Gutiérrez (2009)

4.2.2.2. TIPO DE MOVILIDAD CON EL QUE CUENTA EL TRABAJADOR

Tabla 21. tipos de movilidad con el que cuenta el trabajador de la Municipalidad Provincial de Tambopata

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------------|------------|------|
| AUTO | 14 | 7 |
| MOTO LINEAL | 110 | 54 |
| TAXI | 67 | 33 |
| OTROS | 13 | 6 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 21: El total de encuestados son 204, mientras que 54% de los encuestados manifestaron que cuentan con moto lineal, en tanto 33% de encuestados respondieron que se desplazan en taxis, mientras tanto el 7.0% respondieron que se desplazan en Auto, finalmente 6.0% de los encuestados respondió que cuentan con otro tipos de movilidad para desplazarse a su centro de trabajo .

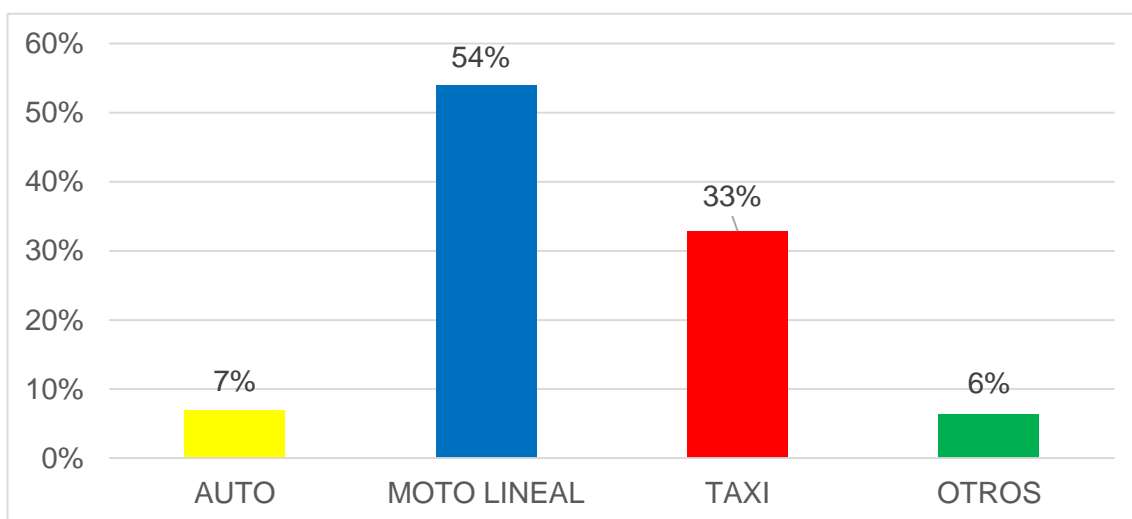


Figura 21. tipo de movilidad con el que cuenta el trabajador

Interpretación

Según la figura N° 21: EL 54% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata tienen una **moto lineal** por ser transporte que utiliza espacio pequeño y que es al alcance de cada trabajador para desplazarse a su centro de labor, mientras que el 33% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que hacen el uso de **taxi** porque les cubre de la calor es de fácil transporte y además es más costoso el transporte, este tipo de transporte empieza en el 2010 que hasta la fecha ha ido incrementándose a fin de salvar apuros a los usuarios, por tanto el 7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta que tiene **auto** propio a fin de concurrir antes de la hora prevista, finalmente el 6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiestan que se movilizan por **otros** medios que se desplaza a su institución a pie.

DISCUSIÓN

Según la figura 21 los trabajadores del Municipio cuentan con su moto lineal que es el medio de mayor uso en porcentajes sabiendo que es un medio de transporte privado donde aumentan las áreas de espacio o estacionamiento de motos lineales para trabajadores y que es un potencial económico que reorganiza la calidad de vida de los trabajadores según ESTEBAN, 1994

4.3. Factores Externos

4.3.1. Factores de la demanda

4.3.1.1. REQUERIMIENTO DE OFERTA LABORAL (TRABAJADORES)

Tabla 22. Requerimiento de oferta laboral (trabajadores)

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|------|
| SI | 113 | 55.4 |
| NO | 91 | 44.6 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 22: El total de encuestados son 204, por tanto 55.4% de los encuestados declararon que, SI requieren un personal para las oficinas, finalmente 44.6% de encuestados respondió que NO requieren servicios de un personal para sus áreas.

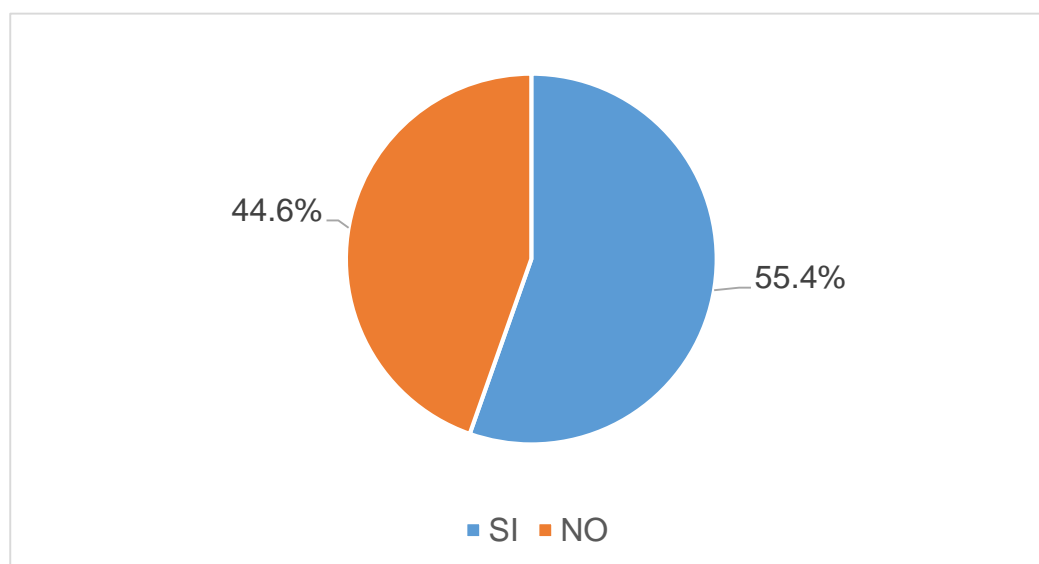


Figura 22: requerimiento de oferta laboral (trabajadores)

Interpretación

Según la figura N° 22: EL 55.4% % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que **si** requieren oferta laboral (trabajadores) para las diferentes áreas en vista del incremento documentario y por el crecimiento poblacional, esta oferta laboral ofrece a las diferentes gerencias, mayor conocimientos, desenvolvimiento, empatía, trabajo en equipo y a presión donde las gerencias del Municipio están dispuestos a contratarlos y a renovar contratos, finalmente el 44.6 % de los trabajadores de la Municipalidad de Tambopata mencionan que **no** requieren oferta laboral (trabajadores) porque los jóvenes no están dispuesto a trabajar en equipo, bajo presión, y no tienen conocimientos de las diferentes gerencias que existe en el Municipio.

Discusión

Según la figura 22, los trabajadores del Municipio mencionan que requieren personal administrativo, a fin de incrementar la oferta laboral para cubrir el incremento de demanda laboral en la Municipalidad donde están dispuesto a laborar de acuerdo a los lineamientos establecidos Mariam Kiziryan (2018)

4.3.1.2. PERSONAL REQUERIDO (TRABAJADORES) PARA LAS GERENCIAS

Tabla 23. Personal requerido (trabajadores) para las Gerencias

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|-------|------------|-------|
| Uno | 142 | 69.6% |
| Dos | 62 | 30.4% |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 23: El total de encuestados son 204, mientras que 69.6% de los encuestados declararon que requieren un personal para su área, finalmente 30.4% de encuestados respondió que necesitan para su área dos trabajadores.

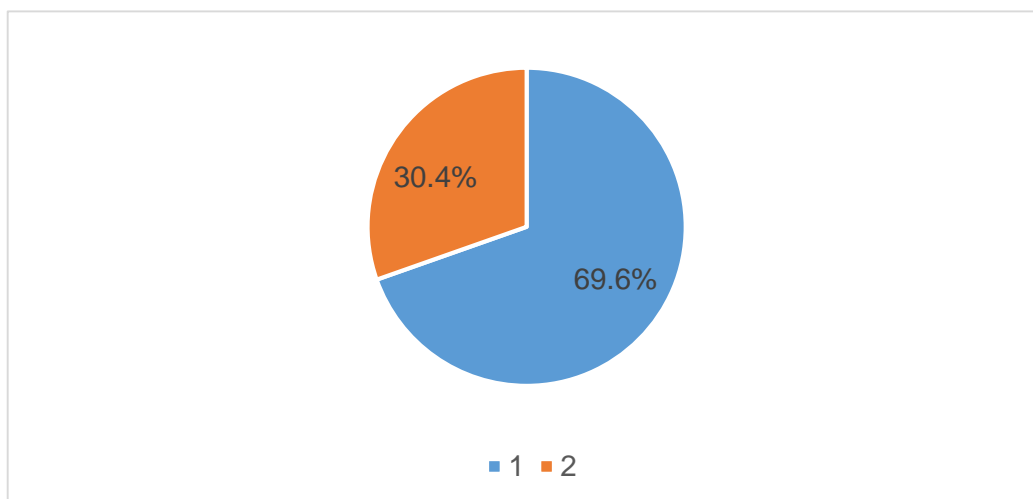


Figura 23.personal requerido (trabajadores) para las Gerencias

Según la figura N° 23: EL 69.6% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que requieren **un** trabajador para cubrir todo el proceso administrativo que se viene dando en las diferentes Gerencias en la Municipalidad en vista de incremento del acervo documentario a fin de cubrir la plaza vacías que no tienen trabajador, finalmente el 30.4% % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que requieren **2** trabajadores para cubrir algunas necesidades de la Municipalidad.

DISCUSIÓN

Según la figura 23 las áreas del Municipio requieren 01 personal para cubrir las plazas vacantes para que cada personal tenga una función específico independiente y desarrollar habilidades particulares, como lo menciona Cecilia Bembibre (2010)

4.3.1.3. MODALIDAD DE CONTRATO

Tabla 24. Modalidad de contrato

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|------------|------------|------|
| CONTRATADO | 165 | 80.9 |
| NOMBRADO | 39 | 19.1 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 24: El total de encuestados son 204, mientras que 80.9% de los encuestados manifestaron que laboran bajo un contrato con la Municipalidad en mención, finalmente 19.1% encuestados respondió que son nombrados de la institución.

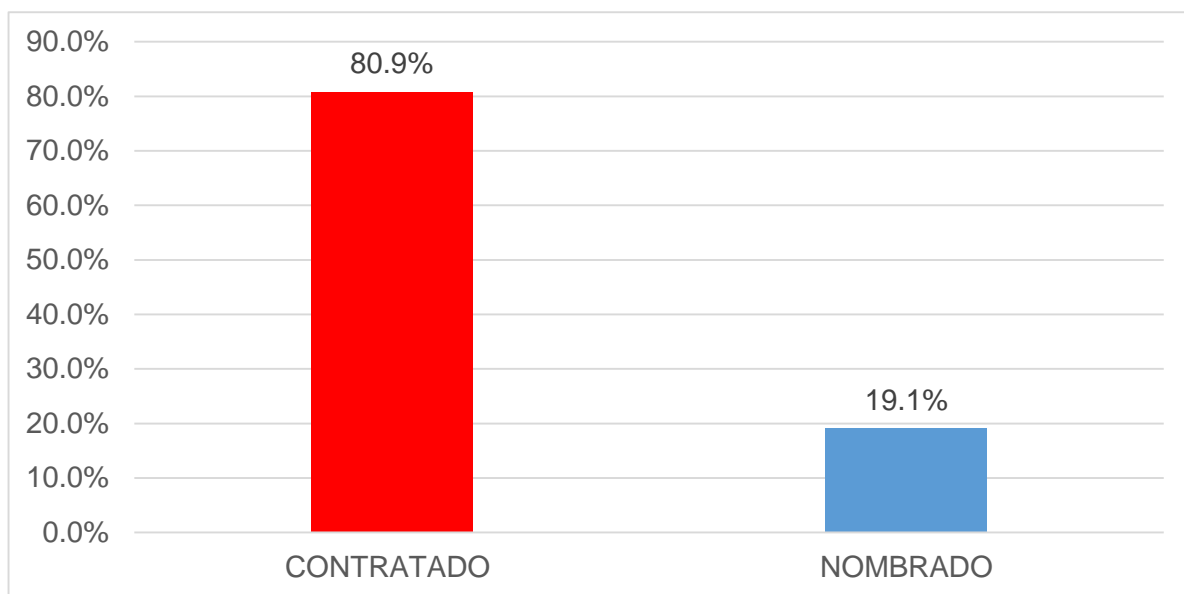


figura 24. modalidad de contrato

interpretación

Según la figura N° 24: EL 80.9% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que son **contratados** bajo la modalidad de CAS, eventual, locación de servicios, y entre otros, finalmente 19.1% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que son **nombrados**, y este nombramiento fue por convocatoria y concursos que hizo la Municipalidad, estos trabajadores cumplen con los requisitos exigidos por la misma Institución.

Discusión

Según el grafico 24 en la Municipalidad Provincial de Tambopata en general los trabajadores que conforman la gestión son contratados donde se comprometen a prestar servicios de forma voluntaria para la institución para el desarrollo de sus actividades así como lo menciona Esther (2012)

4.3.1.4. TIPO DE CONTRATO

Tabla 25. Tipos de contrato de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|----------------------|------------|------|
| CAS | 115 | 56.4 |
| LOCACION DE SERVICIO | 52 | 25.5 |
| PLAZAS ORGANICAS | 32 | 15.7 |
| OTROS | 5 | 2.5 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 25: El total de encuestados son 204, por tanto 56.4% de los encuestados manifestaron que se encuentra contratados bajo la modalidad CAS, en tanto 25.5% encuestados respondieron están bajo la modalidad de locación de servicios, por lo que 15.7% respondieron que están en la modalidad de plazas orgánica, finalmente 2.5% de los encuestados respondió que tiene otro tipo de contrato con la institución.

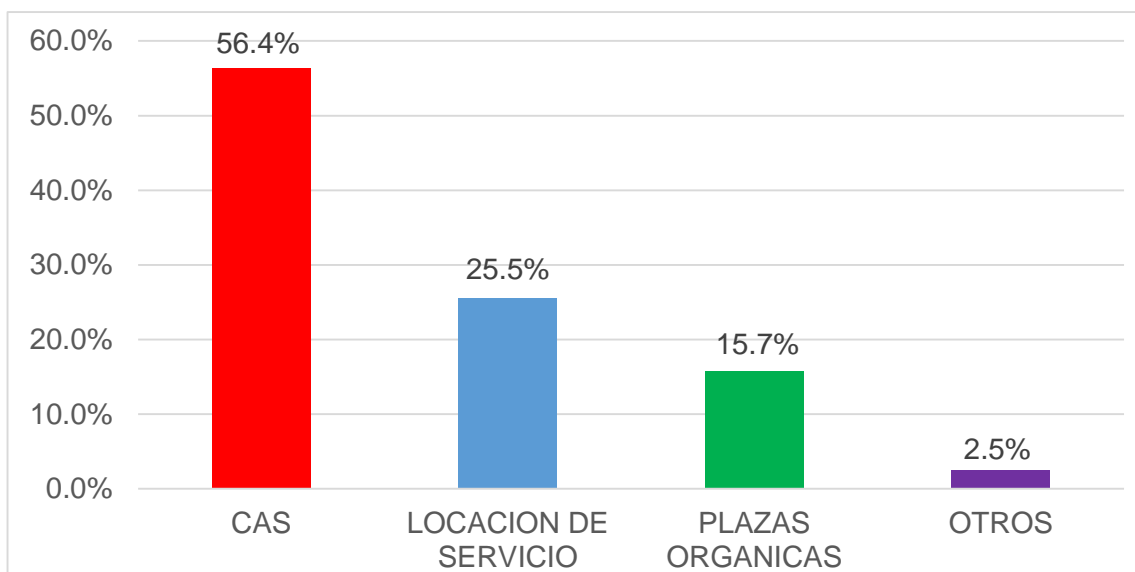


Figura 25. tipo de contrato

interpretación

Según la figura N° 25: El 56.4% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son contratados por la modalidad **CAS** y son exonerados de muchos beneficios, mientras que el 25.5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata son contratados por **locación de servicio** que significa trabajos temporales y solo se realizan cuando existe mucho trabajo en algunas gerencias, de modo que el 15.7% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que son contratados en **plaza orgánicas** con el fin de que el trabajador se identifique y que participe en todas las actividades que la institución , convoca, finalmente el 2.5% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata están contratados por tercerías que es **otro** tipo de contrato.

Discusión

En la figura 25, los trabajadores del municipio son contratados por la modalidad CAS para cubrir plazas que se requieren de sus servicios que es renovado por un plazo establecido para su contratación, así como lo menciona (PEREZ BUSTAMANTE & PONCE, 2017)

4.3.1.5 TIEMPO DE CONTRATO

Tabla 26. Tiempo de contrato de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata

| DATOS | FRECUENCIA | % |
|------------|------------|------|
| MENSUAL | 86 | 42 |
| BIMESTRAL | 5 | 2 |
| TRIMESTRAL | 80 | 39 |
| SEMESTRAL | 4 | 2 |
| ANUAL | 29 | 14 |
| Total | 204 | 100% |

Fuente: elaboración propia

Análisis

Según la tabla N° 26: El total de encuestados son 204, por tanto 42.0% de los encuestados manifestaron que son renovados sus contratos mensualmente, en tanto 39.0% de los encuestados sus contratados son renovados trimestral, asimismo 14% respondieron que sus contrato son renovados Anual, en tanto 2.0% de los encuestados manifestó que sus contrato son renovados Bimestralmente, finalmente 2.0% trabajadores manifestaron que el tiempo de renovación de su contrato lo hacen cada semestral.

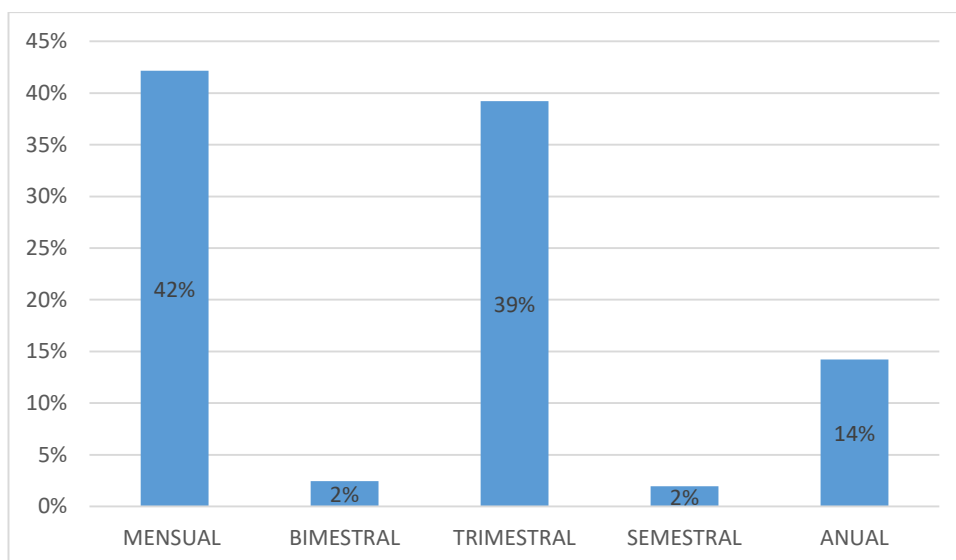


Figura 26. tiempo de contrato

Interpretación

Según la figura N° 26: El 42% de los trabajadores de la municipalidad provincial de Tambopata mencionan que su contrato es por **mensual** es decir no tienen ninguna estabilidad laboral más al contrario los trabajadores están inseguros el cual no les permite desarrollarse ampliamente en su gerencia, mientras que el 39% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que su contrato es **trimestral** es decir cada tres meses y que puede ser renovado, en tanto el 14 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata es **anual** el cual le genera una estabilidad en el trabajador y un estímulo para seguir laborando, finalmente que el 2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata mencionan que son contratados bimestralmente es decir al año dos veces este tipo de contrato es renovado por los gerentes de la institución siempre cuando el trabajador haya demostrado mayor capacidad de gasto,

Discusión

En la figura 26, los trabajadores del municipio sus contratos son por mensual por la modalidad CAS para cubrir plazas que se requieren de sus servicios que es renovado por un plazo establecido para su contratación, así como lo menciona (PEREZ BUSTAMANTE & PONCE, (2011)

CONCLUSIONES

1. Los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata son: el **factor individual** que está representado por el 90.2% de los trabajadores y tienen conocimiento de lugares donde demandan ofertas laborales, en tanto las **circunstancias personales** representa el 88.2% de los trabajadores que están comprometidos en alcanzar sus metas u objetivos finalmente el **factor externo** está representado por el 80.9% de los trabajadores que enfoca el área de trabajo, modalidad de contrato en el que fueron seleccionados
2. El factor individual de los trabajadores está representado por el 52.5% de acuerdo con su formación profesional demostrando habilidades y atributos en su función de acuerdo a su formación profesional, en tanto el 56.4% de los trabajadores administrativos si tienen carrera técnica que representa la mayor cantidad de trabajadores administrativos por el cual dichos trabajadores son prácticos, dinámicos y eficientes, mientras que el 94.10% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata si tienen talento y facilidad en las diferentes áreas de trabajo según a su formación académica, por tanto el 88.2 % de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata indicaron que en la convocatoria a concurso para cubrir diferentes plazas no les solicita el certificado médico para la salud y bienestar del trabajador, finalmente el 90.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata si tienen conocimiento de los diferentes medios de comunicación que ofrecen las oferta laborales representando la búsqueda mayor de empleo .
3. Las circunstancias personales demuestran que el 88.2% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata se identifica con la institución y están comprometidos en alcanzar metas y objetivos, finalmente el 52% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tambopata manifiesta tener movilidad propia, razón por la cual realizan su desplazamiento directo contando con su propio servicio motorizado a fin de llegar temprano a su centro laboral

4. El factor externo representa el 80.9% de los trabajadores contratados que laboran en la Municipalidad Provincial de Tambopata donde la demanda enfoca el área de trabajo, modalidad de contrato que tiene el trabajador y el contrato que fueron seleccionados para trabajar en la Municipalidad. Estos trabajadores en su gran mayoría están contratados por la modalidad CAS que representa el 56.4%, algunos están contratados mensualmente que representa el 42% (tercería mediante trabajos eventuales)

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Tambopata tomar mayor interés en los factores que miden la empleabilidad donde el factor individual de los trabajadores debe estar representado en un 99% con mayor conocimiento de los lugares donde ofrecen diferentes ofertas laborales, en tanto para obtener el 98 % de circunstancias personales el trabajador debe comprometerse con la institución para lograr alcanzar sus objetivos y metas de la Municipalidad Provincial de Tambopata finalmente en cuanto al factor externo debe lograr obtener el 99% cuando los trabajadores se desempeñen en su área de trabajo según la modalidad de contrato
2. En cuanto al factor individual se recomienda que el Director de Recursos Humanos debe seleccionar a trabajadores con el perfil profesional de acuerdo al grado de preparación a fin de contribuir en la gestión Municipal, poner mayor énfasis a otras modalidades de selección de personal como: concurso de méritos ,contratación directa, selección abreviadas (adelanto de contrato por obra o servicios), como el fin de que los postulantes perseveren en las convocatorias, además debe solicitar en las diferentes modalidades de selección del personal el certificado médico finalmente la Municipalidad Provincial de Tambopata cada año debe tener un plan de capacitación dirigidos a los trabajadores.
3. En cuanto las circunstancias personales el Director de Recursos Humanos debe continuar con la política actual a fin de fomentar identificación, confraternidad entre los trabajadores de la institución, así como realizar participaciones en diferentes actividades que la institución promueve o fomenta.
4. Los factores externos están representados por la parte social, económico, familiar y cultural del trabajador el cual debe considerar el Director de Recursos Humanos para los diferentes tipos de contrato y selección esta acción debe ser permanente

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- “Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones” . (s.f.).
- 18001, O. (s.f.). *SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO* .
- ABC. (s.f.). <https://www.definicionabc.com/economia/buscar-trabajo.php>.
- ABC, D. (s.f.). [CIRCUNSTANCIA?www.definicionabc.com/social/circunstancia.php](https://www.definicionabc.com/social/circunstancia.php).
- Alegre, P. (2004). La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo.
- andrade, R. Y. (2007). Empleabilidad.
- Antonio, G. R. (2017). Generación Nini: Factores que limitan su empleabilidad en la provincia de Trujillo, 2017.
- ARIAS. (2006). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* .
- Aristoteles. (s.f.).
- Aristoteles. (s.f.). *FILOSOFIA*.
- ATAVIST. (s.f.). <https://urjconline.atavist.com/habilidades-para-la-empleabilidad>.
- Becker. (1964). Define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas .
- BEMBIBRE, C. (2010). *DEFINICION DE TRABAJADOR* . DEFINICION ABC.
- BERELSON. (1984). *COMUNICACION Y MEDIOS MASIVOS* .
- Bohoslavsky. (s.f.).
- BOURDIE, P. (1985). redes permanentes y la pertenencia a un grupo que aseguran a sus miembros un conjunto de recursos actuales o potenciales.
- BROWN, & LESSA. (2002). Las habilidades como la capacidades.
- Brunner. (2001). El termino empleabilidad considera diversos conocimientos necesarios en la actividad laboral . 2.
- CAMPBELL. (2003).
- Canadians, H. f. (1998). *MENTAL*.

- Capani, R. S. (2017). Empleabilidad y Demanda de Profesionales De Ciencias Agrarias Por los Actores del desarrollo agrario de la provincia de Huancavelica. Huancavelica.
- CASTRO, N. (2005). *DECRETO LEGISLATIVO*.
- CASTRO, N. (2005). *DECRETO LEGISLATIVO* .
- catalunya, a. p. (2014). "Empleabilidad y competencias de los recién graduados: la opinión de empresas e instituciones" . BARCELONA, ESPAÑA.
- CERRATO, K., ARGUETA, R., & ZAVALA, J. (s.f.). DETERMINANTES DE LA EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL.
- CHIAVENATO. (2002).
- CHIAVENATO. (2007).
- CHIAVENATO. (2007). *FUNDAMENTACION TEORICA*.
- CIREM, F. (1999). Empleabilidad.
- Cloningher. (s.f.). es la suma total de patrones conductuales y potenciales del organismo la personalidad .
- conceptodefinicion.DE. (s.f.).
- CONCEPTODEFINICION.DE. (s.f.).
TRANSPORTE?<https://conceptodefinicion.de/transporte/>.
- Contreras, E. L. (2012). Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la Pea en la Region año 2012°. Piura, Piura.
- CORENTT. (s.f.). <http://articulos.corentt.com/habilidades-personales/>.
- Cortés, F. (s.f.). En la actualidad, estamos expuestos a constantes y elevados niveles de estrés en nuestro entorno.
- Cuba, J. R. (2008). "Indice de Empleabilidad de los Jovenes". Lima.
- Demerouti. (2001).
- dictionary, t. f. (s.f.).
- dictionary, t. f. (s.f.).
- DOMINGUEZ GOYA , E. (2012). *MEDIOS DE COMUNICACION MASIVA* . MEXICO: RED TERCER MILENIO .
- Donatell, S., & Wilcox. (1999). Bienestar se refiere a las actitudes y comportamientos que mejoran la calidad de vida .
- ESTEVAN. (1994). *Transporte público urbano*.

- ESTHER. (2012). *CONTRATO DE TRABAJO*.
- Europea, c. (2001). Son también a los incentivos y las oportunidades que se ofrecen a las personas para buscar empleo.
- Forrier, & Sels. (2003). Oportunidad de los individuos de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo.
- GESTIOPOLIS. (s.f.). www.gestiopolis.com/hacia-una-nueva-cultura-laboral-en-las-organizaciones-mexicanas/.
- GOMEZ. (2007). Los criterios contables observados, y el tratamiento dado a todas la partidas, deberán siempre buscar que el valor de la firma.
- Gomez salas, D. (2009). *LAS UNIVERSIDADES*.
- Gonzales, I. (2011). Insercion Laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios a la comunidad .
- GONZALEZ, S. I. (2008). INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO EN SERVICIOS SOCIALES A LA COMUNIDAD.
- Gordon, G., & Brown. (1999). Salud.
- Guerrero rodriguez, I. A. (2017). Generación Nini: Factores que limitan su empleabilidad en la provincia de Trujillo, 2017. trujillo.
- GUTIERREZ. (2013). *Transporte público colectivo*.
- Hadfield. (s.f.).
- HELLRIEGEL. (1999). *Compromiso Organizacional*. EUMED.NET.
- Hillage, & Pollard. (1998). Empleabilidad es la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo.
- Hopenhaynh. (1988). *CULTURA DE TRABAJO*.
- Huamani, P. L. (2008). "Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de UNMSM". Lima, Perú.
- Ibarra Gonzales, S. (2011). "Inserción Laboral y Empleabilidad en el Mercado de Trabajo en Servicios Sociales a la Comunidad - Estudio de caso de las trabajadoras del Programa Servicios Comunitarios". Chile.
- ilustrado, I. (1999).
- INEI. (s.f.). HOGAR.

- Kotler. (1996). Las Características psicológicas y distintivas de una persona que conducen a respuestas a su ambiente relativamente consistente y permanente.
- Linares, I., Cordoba, I., & Gonzalez, Z. (2012).
- Lopez, A. E. (2012). "La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato". Mexico.
- MARTINEZ, A. R. (2012). ORIENTACIÓN PROFESIONAL POR COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD.
- Maximova. (1962). Un Sistema Complejo de acciones conscientes las cuales posibilitan la aplicación productiva .
- Meijman, & Mulder. (1998).
- Meza, A. E. (2012). La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- MEZA, N. E. (2017). Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma.
- Meza, N. E. (2017). Plan de capacitación en explotación agroindustrial para mejorar la empleabilidad en trabajadores de Casma, 2017. Casma.
- NAVARRETE OBANDO, L. (2013). *La Experiencia, el Conocimiento y el Aprendizaje*.
- Ochoa, M. A. (2015). "Estudio Cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros".
- OMS. (s.f.).
- OMS. (1946).
- ORGANIZACION MUNDIAL DE LA SALUD. (2011). *DISCAPACIDADES* .
- OTTAWA. (1986). *CARTA DE OTTAWA PARA LA PROMOCION DE LA SALUD*. CANADA.
- PEREZ BUSTAMANTE , P. (2017).
- PUTNAM, R. (1993). los aspectos de las organizaciones sociales, tales como las redes, las normas y la confianza que permiten la acción.
- RAE. (2017). <http://dle.rae.es/?id=NbySrjQ>.

- RAE. (2017). <http://dle.rae.es/?id=NbySrjQ>.
- Renteria. (2004).
- ROBBINS. (1998). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL*. EUMED.NET.
- SANTISO, L. (2001). El capital financiero es aquel representado por los aportes de los socios, dueños o accionistas.
- Savin. (1976). Es la capacidad del hombre para realizar cualquier operación (actividad) sobre la base de la experiencia anteriormente recibida.
- SEPPILLI, A. (1971). *SALUD*. COPYRIGHT 2000 EDGAR LOPATEGUI.
- silva, h. (2006). *EL PROCESO DE FORMACION EN LA UNIVERSIDAD CUBANA*. CUBA.
- Sopeña, G. (s.f.). *CULTURA DE TRABAJO*.
- Soto. (2012). "Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile".
- Soto. (2012). "Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile".
- Soto. (2012). "Eficacia del programa de enseñanza media técnica profesional de administración, desde la inserción laboral, en la V región de Chile".
- Taberner. (2010). autoeficacia es un mecanismo autorregulador .
- Talizina. (1998). Los Conocimientos Se Determina por la variedad y el carácter de los tipos de actividad en los cuales los conocimientos pueden funcionar.
- Trabajo, O. I. (2000). *EMPLEABILIDAD*.
- Trabajo, O. I. (2004). las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación .
- VERA, O., GOMEZ, G., & FARIAS, M. (2016). *FACTORES QUE INCIDEN EN LAS CONDICIONES DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE PEDAGOGÍA*.
- Villovas, O. (s.f.). Los factores macroeconómicos como determinantes de la empleabilidad.
- Wanberg, K., & Kantrowitz. (2001).
- Weller, J. (2001). *EMPLEABILIDAD SEGUN EVOLUCION DEL MERCADO DE TRABAJO*.

- wikipedia. (2017).
- Wittekind. (2009).
- WordReference. (s.f.).
- Zayas, C. Á. (1990). Las acciones que el estudiante realiza al interactuar con el objeto de estudio .

ANEXO

Anexo 1. Matriz de Consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA. | | | | | | |
|--|-----------------------|--|---|--|-------------|-------------------------|
| “FACTORES QUE MIDEN LA EMPLEABILIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TAMBOPATA 2019” | | | | | | |
| PROBLEMA | TIPO DE INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS | VARIABLE | OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES | | |
| | | | | DIMENSION / INDICADOR | INSTRUMENTO | ESCALA FUENTE |
| PROBLEMA GENERAL ¿Qué factores miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019? | DESCRIPTIVA | OBJETIVO GENERAL Determinar los factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019 | FACTORES QUE MIDEN LA EMPLEABILIDAD LABORAL | Factores individuales: Habilidades y atributos, competencia, talento, salud y bienestar, búsqueda de empleo, | Encuesta | Fichas de las encuestas |
| PROBLEMAS ESPECÍFICO PE01: ¿Cómo el factor individual mide la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata? | | OBJETIVOS ESPECIFICOS OBJ 1: Determinar factores individuales que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata | | | | |
| PE02: ¿Cómo el factor externo mide la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata? | | OBJ 2: Determinar factores externos que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata | | | | |
| PE03: ¿Cómo la Circunstancia personales mide la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata? | | OBJ 3: Determinar circunstancias personales que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata | | | | |

Anexo 2. Instrumentos

ENCUESTA

OBJETIVO: Factores que miden la empleabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de Tambopata 2019

DATOS GENERALES:

Cargo:..... Edad:
Sexo.....Área de trabajo:

MARQUE CON UNA (X) LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

FACTORES INDIVIDUALES

HABILIDADES Y ATRIBUTOS

1. ¿Su formación profesional corresponde a la función que realiza?

- A) Totalmente de acuerdo B) De acuerdo C) Indeciso
D) En desacuerdo

2. Su formación profesional lo realizó en:

- A) Universidad B) Tecnológico C) Institutos
D) Otros

COMPETENCIAS

3. ¿Cuál fue la modalidad con la cual ingreso a trabajar?

- A) Concurso B) Invitación D) Otros

4. Si la respuesta es por concurso, ¿Cuántas veces se presentó a las convocatorias de trabajo hasta la fecha?

- A) Dos veces B) Tres veces C) Cuatro veces
D) Más de cuatro veces

5. Su grado de estudio es:

- A) Magister B) Titulado C) Bachiller D) Otros

6. ¿Cuenta Usted con alguna carrera técnica?

- A) No () B) SI ()

TALENTO

7. ¿Las tareas que se le otorga en su área de trabajo lo realiza con facilidad?

- A) Si B) No

Si su respuesta es un NO ¿Por qué?

.....

8. Según su apreciación, ¿La capacitación en su centro laboral es constante?

- A) Si B) No

Si su respuesta es un NO ¿Por qué?

.....

9. En su centro laboral. ¿De cada cuánto tiempo le capacitan a usted?

- A) Cada mes B) Cada 3 meses C) Cada 6 meses
D) Cada año

SALUD Y BIENESTAR

10. Cuando usted concursó, le solicitaron certificado médico.

- A) Si B) No

B) Otros, especifique.....

11. ¿Existe campañas médicas para preservar la salud del trabajador?

- A) Si B) No

Anexo 3. Panel Fotográfico

Imagen N° 1. Trabajador de la Sub Gerencia de Comercialización, y Promoción de las MYPES de la Municipalidad Provincial de Tambopata resolviendo el cuestionario



Imagen N° 2. Jefa de la Oficina de Registro Civil de la Municipalidad Provincial de Tambopata resolviendo el cuestionario



Imagen N° 3. Secretaria de la Gerencia de Gestión Ambiental la Municipalidad Provincial de Tambopata resolviendo el cuestionario

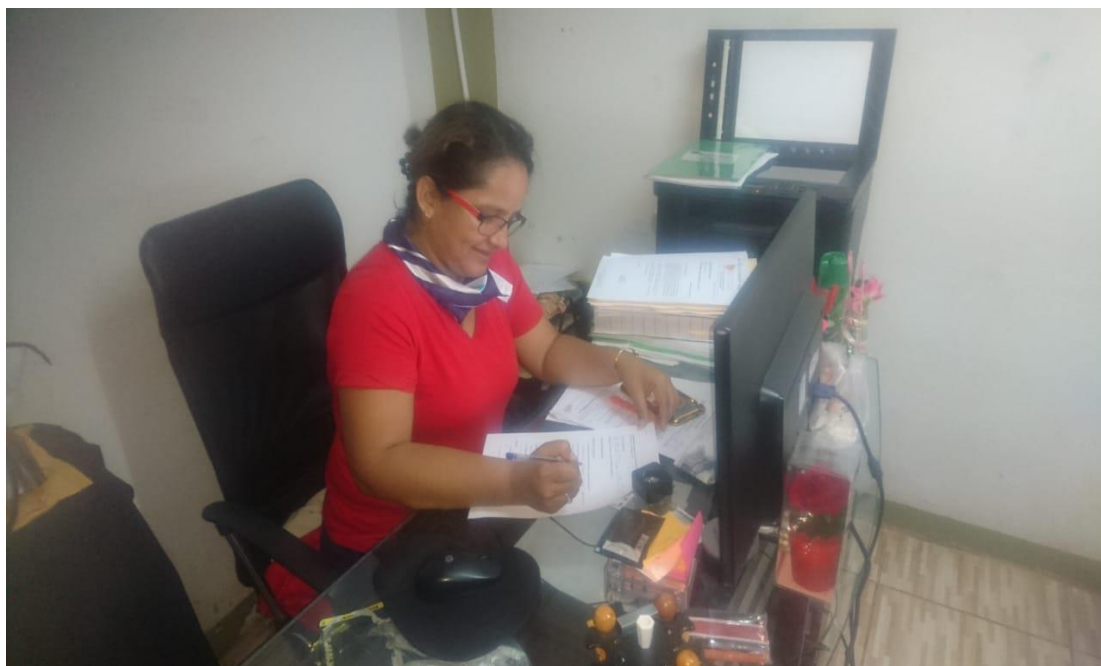


Imagen N° 4. Trabajadora de Sub Gerencia de Comercialización, y Promoción de las MYPES de la Municipalidad Provincial de Tambopata resolviendo el cuestionario

