



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del Empleo Público y Planificación Estratégica en el Área
Administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Toro Fernandez, Eliana Ivanny (orcid.org/0000-0001-7683-1562)

ASESOR:

Mgtr. Gonzales Moncada, Teresa Marianella (orcid.org/0000-0002-8516-2193)

CO-ASESORA:

Mgtr. Ames Coca, Martha Alicia (orcid.org/0000-0002-3164-8032)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios por haberme permitido llegar a este momento muy especial de mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día. A mis Padres, hijas y esposo, por ser fuente de motivación e inspiración para poderme superar cada día más. A mi esposo y padres que tuvieron una palabra de apoyo para mí durante mis estudios.

Agradecimiento

A mi asesora, Mgtr. Teresa Marianella Gonzales Moncada, quien con sus notables experiencias supo guiarme para la correcta elaboración de mi investigación. A la Universidad César Vallejo, por haberme dado la oportunidad de poder demostrar que podemos ser buenos profesionales. A mi familia, que siempre estuvo pendiente de encomendar en sus oraciones, para ser mejor como persona y profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3 Población y muestra	17
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Respuesta escala de Likert	16
Tabla 2 Coeficiente de Alfa	18
Tabla 3 Coeficiente de correlación Spearman	20
Tabla 4 Estadísticos correlacionales general	27
Tabla 5 Estadísticos correlacionales específico 1	28
Tabla 6 Resultados correlacionales específico 2	30
Tabla 7 Operacionalización de Gestión del empleo público	36
Tabla 8 Operacionalización de Planificación estratégica	45
Tabla 9 Cuestionario	47
Tabla 10 Matriz de consistencia	50
Tabla 11 Validación de instrumentos expertos	53
Tabla 12 Estadística de fiabilidad Gestión del empleo público	57
Tabla 13 Estadística de fiabilidad Planificación estratégica	57
Tabla 14 Base de datos Gestión del empleo público	58
Tabla 15 Base de datos Planificación de estratégica	59

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia Gestión del Empleo Público	21
Figura 2. Frecuencia gestión de la incorporación	22
Figura 3. Frecuencia administración de personas	23
Figura 4. Frecuencia Planificación estratégica	24
Figura 5. Frecuencia análisis externo	25
Figura 6. Frecuencia análisis interno	25
Figura 7. Pregunta 1 Gestión del empleo	62
Figura 8. Frecuencia 2 Gestión del empleo	63
Figura 9. Frecuencia 3 planificación estratégica	64
Figura 10. Frecuencia 4 planificación estratégica	65

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del empleo y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022.

La gestión del empleo. Según (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE), se descompone en procesos que han sido clasificados en dos grupos: gestión de la incorporación y administración de Personas. La planificación estratégica. Según (Kotler y Armstrong, 2017), se analiza la situación de una empresa tanto su entorno interno como externo.

El método empleado fue de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. La muestra probabilística estuvo conformada por 30 trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los datos fueron procesados estadísticamente en el programa SPSS versión 24, los resultados muestran que el 46,66% de trabajadores en la municipalidad perciben un nivel de gestión del empleo público medio; el 43,33% alto y el 10% bajo. se observa que el 46,66% de trabajadores en la municipalidad perciben un nivel de Planificación estratégica alto; el 43,33% medio y el 10% bajo. Se concluye que la gestión del empleo público se relaciona directa y significativamente con la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022.

Palabra Clave: Gestión del empleo, Planificación estratégica, Municipalidad

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between employment management and strategic planning in the administrative area of the District Municipality of Puente Piedra, Lima 2022.

Employment management. According to (Resolution No. 238-2014-SERVIR-PE), it is broken down into processes that have been classified into two groups: management of incorporation and administration of People. Strategic planning. According to (Kotler and Armstrong, 2017), it analyzes the situation of a company both its internal and external environment.

The method used was of applied type, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level of quantitative approach. The probabilistic sample consisted of 30 workers, using the survey technique and the questionnaire as an instrument.

The data were statistically processed in the SPSS program version 24, the results show that 46.66% of workers in the municipality perceive a medium level of public employment management; 43.33% high and 10% low. 46.66% of workers in the municipality perceive a high level of strategic planning; 43.33% medium and 10% high. It is concluded that public employment management is directly and significantly related to strategic planning in the administrative area of the District Municipality of Puente Piedra, Lima 2022.

Keyword: Employment management, Strategic planning, Municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La administración pública ha experimentado constantemente cambios importantes debido a las variaciones que se producen en todo el mundo. Entre estos, podemos mencionar a la gestión municipal, que ha pasado de estar enfocada en la planificación del desarrollo a un enfoque más moderno como la evaluación por ranking, el cual tiene un papel preponderante. Es así que, en los últimos xx años, se caracterizó por la instauración de un modelo de gestión centrado en la institucionalidad de la planificación estratégica, y como ejemplo México resalta como el país con el mejor modelo de gestión municipal. La gestión del empleo es un enfoque sistemático de las reformas del empleo público en el ámbito internacional.

Según Saavedra, S. (2014). En su estudio muestra que, dentro de la carta política de 1991, luego de varios intentos fallidos de reformar el servicio civil administrativo de carrera durante el siglo XX, Se caracteriza por nuevas iniciativas dirigidas contra la actual regulación que rige el sistema político internacional de España, creando un marco de normas oficiales. Características diferentes y opuestas: es un sistema estratificado de trabajo público abierto por la diferencia en la lógica de las tres orientaciones del personal público. Al respecto el ciclo de la planificación estratégica propuesto como modelo analítico se completó con la visión de Máttar y Cuervo (2017). Quienes indicaron que sobre los desafíos de la planificación de las organizaciones públicas en el siglo XXI. Para los creadores, las prácticas de diseño, el conocimiento y el desarrollo de habilidades crean dimensiones muy complejas que presentan desafíos particularmente significativos. CEPLAN/PCD aprobó la Planificación Estratégica”. Esto no hace más que confirmar que uno de los principales elementos de un proceso administrativo es la planificación, y esto en su mayor dimensión en la planificación estratégica, la cual es una de las herramientas más poderosas con las que cuenta cualquier tipo de organización para dotar de una fuerza laboral suficiente.

La pandemia de coronavirus ha afectado a varios sectores económicos importantes, como las finanzas, la atención médica, la educación y la

manufactura (ya sea agricultura, minería o bienes de consumo). Todo esto está relacionado con realidades muy importantes y fundamentales para el desarrollo de toda economía, por lo que se debe desarrollar de manera óptima la gestión del empleo y la planificación estratégica.

En nuestro país, el gobierno local se regula en un sistema dual que incluye distritos y provincias con derechos conjuntos y exclusivos. El objetivo principal del sistema es lograr una gestión eficaz para el desarrollo integral del país.

El programa urbanístico establece entre sus fines y objetivos la gestión planificada, no sólo un diagnóstico de la realidad del municipio, sino también el tipo y calidad de la gestión relacionada con la gestión de los recursos que debe aportar soluciones. diferentes necesidades. El principal líder es el municipio, que debe monitorear la implementación del programa, pero también estar atento en la formulación e implementación de las estrategias emergentes. El administrador es principalmente el concejo municipal y el alcalde como instituciones administrativas generales a nivel de ciudad, que faciliten el trabajo del administrador e instituciones para acelerar el crecimiento económico, por ejemplo: accesibilidad. accesible a los operadores de procesos de negocio, producción, gestión y financieros relacionados con el conocimiento, un crecimiento más rápido y sostenible. Hoy en día, las organizaciones públicas son cada vez más complejas y dinámicas debido a que deben responder a diversos stakeholders y mayores exigencias que las obligan a enfocarse en lograr mejores resultados en sus operaciones y optimizar recursos escasos para maximizar el bienestar de sus usuarios.

Puente Piedra se creó como distrito por Ley N°5675 el 14 de febrero del año 1927 es así que viene desarrollando la gestión Municipal. según la INEI Puente Piedra tiene (353 mil habitantes).

Misión es: El distrito de Puente Piedra promueve el desarrollo social y económico. También toma medidas encaminadas a brindar a los ciudadanos buenos servicios de seguridad, limpieza y decoración, y la Visión es: Puente Piedra es una zona productiva, ecoturística y comercial. Con una comunidad organizada y educada que ha logrado consolidar su identidad basada en una cultura y valores inclusivos, consciente de sus responsabilidades y derechos, logrando así una gestión común del desarrollo sostenible y sostenible que

ofrezca igualdad de oportunidades a todos. Además, fue posible construir un distrito urbano unificado que crea un crecimiento urbano racional y equilibrado. Siendo la gestión del empleo y planificación estratégica una debilidad en la municipalidad al referirse en gestión de la incorporación se carece de una adecuada selección de personal, vinculación con el área, la inducción y el periodo de prueba de un nuevo personal, en la gestión del personal se omite la dirección de expedientes, supervisión de asistencia, desplazamientos, técnicas disciplinarias y desvinculación. No existe un análisis externo que tenga en cuenta las fuerzas internas, que son: fuerzas políticas, económicas, sociales, tecnológicas, ecológicas y competitivas, para lo cual también se necesita un análisis interno, que le permita al empleado desarrollar y lograr la Misión del municipio, Visión, estrategias y metas.

Bauce, Gerardo J. (2016). ¿Por qué el Problema de investigación? Cuando se va hacer un estudio, lo primero que tenemos que tener en cuenta es el tema que queremos estudiar, que mirar la bibliografía, opiniones de especialistas y artículos científicos nos dará ideas mucho más claras a la hora de elegir un tema. Además, agrupar, combinar y organizar toda la información útil nos lleva a la base de toda investigación, como la formulación de problemas. Un problema de investigación científica es ante todo una pregunta, una oración en forma interrogativa; y luego agrega que suele preguntar algo sobre las relaciones entre fenómenos o variables”. En el contexto del planteamiento de un problema, esto no es más que afinar y estructurar la idea original del tema en estudio de una manera más formal, Por lo tanto, el desarrollo de la investigación científica requiere la formulación de las siguientes preguntas para el problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión del empleo público con la planificación estratégica en el lugar de trabajo administrativo del municipio distrital de Puente Piedra, Lima 2022? Asimismo, preguntas referentes a los problemas específicos: ¿Como la gestión de la incorporación se relaciona con la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022? y ¿Como la administración de personas se relaciona con la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022?

Se busca obtener recomendaciones para mejorar la gestión del empleo y la planificación estratégica, que está a cargo de la dirección administrativa de la municipalidad, teniendo en cuenta los logros operativos de los empleados. Esta investigación está direccionada a la solución de cierto inconveniente, siguiendo la teoría de Fernández- Bedoya (2020). El estudio hace referencia a la teoría científica, donde el aporte teórico anima a otros investigadores a continuar la búsqueda de información, ya que presenta información previa de fuentes académicas confiables y una bibliografía actualizada. Por lo tanto, la Justificación teórica se subordina a los teóricos seleccionados para los propósitos de la investigación debido a la importancia y trascendencia de sus propuestas, es por ello que se sostiene en la (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE) para gestión del empleo y (Kotler y Armstrong, 2017). para la planificación estratégica. Brindan sustento científico a este estudio, por un lado, describen las deficiencias observadas e identificadas en la práctica durante la realización de este estudio; Recomendamos estrategias que puedan promover las metas y el desarrollo del municipio, así como metodológicas, lo describe a través de un ambiente metódico. Se utiliza una técnica de investigación (encuesta), luego se completa un ítem (cuestionario) Que contribuye donde se observa a través del programa SPSS. Su finalidad es familiarizarse con la gestión del empleo y la planificación estratégica, la aportación del cuestionario ayudará a recoger los datos necesarios para la obtención de los resultados.

En lo económico Baena. G. (2017). Argumenta que la investigación debe justificar si se puede recuperar el dinero invertido en este proceso. Esto puede interpretarse como que parte de la investigación práctica está orientada a que el producto resultante pueda tener impacto en la rentabilidad de la entidad, un buen trabajador genera efectividad de procesos, por lo tanto, la capacidad de respuesta es inmediata y en lo social según Fernández- Bedoya (2020). Surge cuando la investigación tiene como objetivo la solución de problemas sociales que afectan a grupos sociales. En esta investigación en lo social los beneficiados serían los servidores que vienen hacer el pueblo, el cual tiene como propósito dar solución al problema del municipio de Puente Piedra, para lo cual se presentó una propuesta de gestión del empleo y planificación

estratégica. De acuerdo con Lafuente y Marín (2008), la investigación tiene como objetivo avanzar y resolver un problema específico, mientras que otras tienen como objetivo probar una teoría o proporcionar evidencia empírica para ella. El propósito de la investigación corresponde a la meta u objetivo a alcanzar y destaca de forma clara y precisa los resultados a alcanzar. Para concretar y especificar tareas a realizar por el investigador, el objetivo general es determinar la relación que existe entre gestión del empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022 y los específicos son determinar la relación que existe entre gestión de la incorporación y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022, determinar la relación que existe entre administración de personas y la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022.

Según Espinosa, E. (2018), nos dice que podemos utilizar a la hipótesis como un recurso ante el problema investigado a la vez que direcciona la labor del intelectual y demuestra la utilización de la teoría en la práctica. Como hipótesis general podemos decir que sí existe relación entre la gestión del empleo y la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad de Puente Piedra, Lima 2022. Asimismo, respecto a las hipótesis específicas decimos que sí hay una relación entre la gestión de incorporación y la administración de personas y la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad de Puente Piedra, Lima 2022

II. MARCO TEÓRICO

Debido a la confiabilidad de los objetos de investigación que representan, la comparación de los resultados, la necesidad de referencias o informes que sustenten el trabajo de investigación es tal, que presentamos los siguientes antecedentes.

Según, García. M (2017), Colaboración del sector público y privado: oportunidades públicas para gestionar el modelo de agencia de empleo público-privada desarrollado en Lima., Su finalidad era asegurar estabilidad y transparencia del modelo y asegurar la participación de los empresarios privados. Se utilizaron las normas y se consultaron diversos documentos oficiales, algunos inéditos: leyes, reglamentos, marcos contractuales, descripciones técnicas y administrativas.

En segundo lugar, se realizaron un total de 20 entrevistas semiestructuradas, en 2015-2016. Se llegó a la conclusión de que se evaluó la tipología y características de la competencia de los sectores públicos en el modelo de cooperación público-privada. Se basan en inducciones concretas de estructuras horizontales y colaborativas. De esta manera, la importancia de este artículo fue que los modelos colaborativos son importantes en el sector público o privado.

Para, Cardenas. F y Cardenas. L. (2022). En su revista Estudios del Desarrollo Social: Las cooperativas de trabajo y el empleo en Cuba, su objetivo fue aumentar el empleo de femeninas y masculinos con un mejor plan para promoverlo entre estos grupos. Se utilizó una técnica documental y una técnica cualitativa Reglamento y se revisaron diversos documentos oficiales, algunos inéditos: leyes, reglamentos, Fuente: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales y Junta de Estadística e Información (ONEI, 2019). Se concluyó que las cooperativas de trabajadores deben tener mayor representatividad entre las empresas productivas en igualdad de condiciones para todos sin período de prueba. En primer lugar, se debe proteger la autonomía de las cooperativas, que fue un factor clave para motivar a estas cooperativas y reducir el número de socios. Cabe señalar que los hombres y mujeres jóvenes deben conseguir un trabajo formal sin un período de prueba a cambio de una buena capacitación.

Según García. L y Rondón. Ú. (2019). Su investigación versó sobre la organización del trabajo de los expertos de la Auditoría Nacional y su relación con las relaciones humanas y sociales en Arequipa en el 2019. El método fue enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, que utilizaron el cuestionario, se incluyeron en la muestra ciento sesenta y ocho colaboradores de la Contraloría General de la República. Se concluyó que existe una vinculación muy significativa entre la organización del trabajo y las relaciones laborales de los peritos de la Inspectoría General de la República, debido a que el p-valor resultó ser 0,000; $\alpha = 0,05$. 38.1 Las condiciones de trabajo de los expertos son insuficientes. Se encontró que existe una buena relación, lo que permite encontrar una solución para el campo.

Así también Andrada. G. (2020). En su estudio Política e irregularidad en la Administración del Empleo Casó - Ministerio de Hacienda de la Provincia de Buenos Aires 31 de diciembre de 2018. Tuvo como objetivo impulsar la mejora de la gestión de los recursos humanos en el Ministerio de Hacienda de la Provincia de Buenos Aires. Se utilizó un método cualitativo de diseño descriptivo, no experimental y de corte transversal utilizando técnicas primarias y secundarias de recolección de información, estas son: recolección de datos, análisis de documentos y entrevistas a informantes clave: funcionarios del Ministerio de Hacienda provincial. Se concluyó que es necesario subrayar la interdependencia y complementariedad de los tres ejes de análisis, lo que significa que la disfunción de uno afecta a los demás, considerando el reclutamiento y la selección por métodos informales, es probable que se pierdan. candidatos requisitos importantes para el correcto funcionamiento, lo que puede conducir a su incumplimiento y a la falta de representantes idóneos para los altos cargos de la organización. El aporte es fortalecer la formalidad en la gestión del empleo, posibilitando el buen desarrollo y crecimiento de muchas organizaciones y países. Tuvo como objetivo fortalecer la formalidad en la gestión del empleo, posibilitando el buen desarrollo y crecimiento de muchas organizaciones y países, es de corte transversal o transaccional, es la cuantitativa, se concluye que en los últimos

tiempos algunas organizaciones enfrentan problemas en la selección de empleados debido a que, al vivir en un mundo competitivo, estos deben ser seleccionados de acuerdo a su perfil profesional.

Esto demuestra que la selección adecuada para cada trabajo es extremadamente importante.

Según, Díaz. A y Villafuerte. C. (2022). En su artículo Planeamiento Estratégico de la Educación en Huaraz, tuvo como objetivo analizar enfoques y destacar la planificación estratégica en educación Perú. La metodología fue el análisis bibliográfico y documental como técnica para una revisión sistemática, considerando los motores de búsqueda y el periodo de los últimos cinco años. En la investigación se utilizaron artículos, los cuales fueron clasificados en: planificación estratégica del aprendizaje, desarrollo docente, liderazgo y su calidad. Se concluyó que no solo es una herramienta para el cambio de la organización, sino que genera un impacto en las diferentes áreas de la institución, pues debe sustentarse en un sentido de misión y visión institucional. Se destaca la satisfacción del docente con un aprendizaje suficiente, enfocado a la tarea y con visión.

Suarez, Díaz y Pereira. (2021). En su artículo perfil de competitividad como herramienta para la dirección estratégica de la ciencia universitaria Facultad de Ciencias Empresariales Universidad del Zulia Bogotá, Su objetivo fue proponer una herramienta de gestión que oriente competitividad en el desarrollo de las ventajas en la investigación universitaria, teniendo en cuenta el FCE (investigadores, recursos, visibilidad y modelo de desarrollo) identificado en investigaciones anteriores.

El método hermenéutico como técnica de aproximación a los documentos. Se concluyó que la definición de la política a través de las políticas públicas, el impulso que se obtiene al invertir en recursos y talentos, y la existencia de indicadores que miden resultados y comparan instituciones, permiten brindar un panorama del entorno competitivo, herramientas que incentivan la observación. ventajas y desventajas e incluso identificar los aspectos distintivos de las instituciones universitarias. El uso de esta

herramienta en la planificación estratégica de las universidades les permitiría prepararlas para un éxito continuo.

Torobeo. L. (2019), Planificación estratégica en la empresa de panadería Las Delicias de Santa Rosa E.I.R.L - Lima, 2018. Tuvo como finalidad diagnosticar la planificación estratégica en la empresa de panadería. fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, correlacional, la muestra estuvo conformada por 168 analistas de la contraloría general de la república, quienes recibieron cuestionarios. Se concluyó que el 67% indica que no se consideraron las fortalezas internas de la empresa, en términos de planificación estratégica, porque no existe un análisis óptimo de para mejorar y diagnosticar la parte interna. El impulso de un buen análisis se construye tanto interna como externamente.

Romero. P. (2017). En su investigación La planificación estratégica y su impacto en la calidad de la gestión educativa en la Universidad Tecnológica de Babahoyo, Ecuador. Su propósito fue descubrir cómo incide la planificación estratégica en la calidad de gestión de la Universidad Tecnológica de Babahoyo. Como método se utilizó un cuestionario escala Likert como herramienta de recolección de datos, el cual fue cuantitativo, descriptivo y multivariado en tipo y estructura. Representan 1.053 afiliados universitarios, de los cuales 263 son una muestra de investigación dividida entre profesores, supervisores y personal. Se concluyó que se observó una correlación significativa al nivel de 0,763, la significación es Valor $p = 0,000$ en general; 0.05, Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la específica alternativa 1. Asimismo, se halla un efecto significativo que incluye a la tarea y al propósito general.

Este último tiene bastante relación con la calidad del liderazgo educativo de la Universidad Tecnológica de Barbahoyo. Se puede ver que a medida que aprendas, verás cómo profundizar e implementar los procesos y etapas de la planificación estratégica en educación.

Núñez. E y Velásquez. (2020). Planificación estratégica para Gestión Empresarial, empresa dedicada a la prestación de servicios de Outsourcing administrativo, contable y tributario, Quito 2020. El presente tuvo como finalidad elaborar un plan estratégico de la empresa "Gestión Empresarial" para los años 2020 - 2021, que permita optimizar los recursos a través del desarrollo de un plan de acción y gestionar de manera efectiva el método fue combinada, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, los métodos estuvieron relacionados con entrevistas, encuestas y fuentes secundarias que recolectaron información directa del grupo objetivo del estudio. Se concluyó que la empresa carece de documentación sobre dirección o estrategia, filosofía empresarial, documentos de control de datos financieros contables, deficiencias en la presentación de estados financieros, incluso la actual crisis sanitaria incide en el deterioro de la situación por el cierre de empresas pertenecientes a la cartera de clientes. Este estudio reorganiza, modifica y corrige de alguna manera la situación actual para que los resultados positivos se reflejen en rentabilidad.

En cuanto a políticas públicas la que contiene Gestión del empleo público. Acceso a un trabajo satisfactorio, valioso y productivo: estamos comprometidos a impulsar y promover la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo de acuerdo con los planes de desarrollo nacional, regional y local en el marco de la economía social de mercado. También estamos comprometidos con la mejora de la calidad del trabajo para mejorar los ingresos y condiciones dignas y de seguridad social que posibilite una vida digna. También estamos comprometidos con la promoción del ahorro y la inversión pública y privada responsable, especialmente en sectores que generan empleo sostenible. En esta política nos referimos a la gestión laboral pública porque vemos una gestión del empleo responsable y transparente. Planificación estratégica.

5. Gobernanza por objetivos con planificación estratégica, proyección nacional y procedimiento transparente: Dirigimos los recursos para lograr nuestras metas nacionales de desarrollo, crecimiento y adecuada integración a la economía global, y promovemos las actividades de gobierno con base en

planes estratégicos en los que se acuerdan las acciones necesarias. Se relaciona con la planificación estratégica porque refleja un plan para cumplir con una necesidad o meta de la institución para lograr una meta deseada.

En cuanto a la teoría gerencial tenemos: 1) Teoría gerencial clásica: Fue creada a principios del siglo XX. Taylor analiza los lugares de trabajo y los procesos de producción para mejorar la eficiencia y la productividad del trabajo. Con la ayuda de esta investigación, podemos conocer los tiempos y movimientos requeridos para cada trabajo, las habilidades humanas requeridas y determinar los salarios en función de la producción.

En la Oficina de Trabajo público se relaciona porque nos refleja la importancia de lograr metas con un buen desempeño de los empleados para sus funciones encomendadas, también existe otras teorías como las: 2) Teoría de la gestión humanista: El enfoque de las relaciones humanas se desarrolló entre 1912 y 1927 con base en las experiencias de Hawthorne y la investigación de Elton Mayo sobre el cambio de las condiciones físicas de trabajo y sus efectos en la productividad.

Podemos decir acerca de la planificación estratégica desarrollada a través de la teoría humanista. 4) Teoría Institucionalista de la Administración: Argumentan que el diseño organizacional no se considera un proceso racional, sino un proceso que depende de factores internos y externos que hacen que las organizaciones en ciertos campos se vuelvan similares con el tiempo. Esto es importante porque puede ver cómo manipuló dimensiones.

Este estudio comprende una serie de directivas y manejo de personal diseñadas para manejar el flujo del servidor de los sistemas administración del recurso humano partiendo desde la contratación hasta el despido. Esta sub división del sistema involucra procesos divididos en: gestión de incorporación y administración de empresas. (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE).

Para Ruiz, P. (2016). Gestión del empleo público Podría decirse que la evaluación del desempeño es la mayor innovación introducida por la Ley Básica del Servicio Civil para mejorar la gestión de los servidores públicos y lograr una administración de alta calidad más eficiente, moderna y amigable con los ciudadanos. También representa el pilar faltante del círculo requerido

de rendimiento-control-recompensa, pero va mucho más allá debido a la información proporcionada y, por lo tanto, es un elemento integral dentro de esta gestión.

Según Calderón, M (2016). La Gestión del Empleo Público incluye herramientas que permiten flexibilizar la gestión sin desconocer los estándares de desempeño del empleo público, otorgando a los servidores públicos un sentido de responsabilidad para lograr una gestión eficaz, eficiente y transparente.

Para Martínez, E (2017). Los principales órganos de orientación y gestión de los servidores públicos en Colombia son las direcciones administrativas, las direcciones de las comisiones de personal. Estamos trabajando en esta resolución porque define la gestión del empleo de una manera que reconoce las debilidades y problemas de la comunidad.

Tenemos los siguientes procesos: Para una eficiente gestión del personal debemos incluir el manejo de normas, procedimientos y herramientas que tengan que ver con la administración y supervisión de los trabajadores públicos.

Tenemos a Kotler y Armstrong. (2017), la planificación estratégica analiza el estado actual de la empresa, tanto el entorno interno como externo, para desarrollar estrategias para lograr objetivos, saber qué hacer y cómo, y mantener la dirección estratégica. Aline los objetivos, los recursos y la organización de su empresa con las cambiantes oportunidades de marketing.

Para Andrea Zerilli (2016). La planificación se puede definir como "actividades racionales destinadas a determinar la asignación de recursos escasos para lograr múltiples objetivos utilizando los medios apropiados".

Según Fred, D. y Forest, D. (2017). Se refiere al desarrollo de estrategias utilizadas en el mundo empresarial y es sinónimo de gestión estratégica. Según Nickols, F. (2016). Se dice que un plan estratégico es un conjunto definido y reconocible de actividades. Las técnicas varían según el

autor, pero el problema esencial es esencialmente el mismo. Se eligió la definición de (Kotler y Armstrong, 2017). Por qué definen la variable planificación estratégica de tal manera que puedan evidenciar las debilidades y problemas de los municipios.

Teniendo los siguientes procesos: Análisis externo, Los factores externos clave se evalúan utilizando un enfoque integral y sistemático que realiza un análisis político, económico, social, tecnológico, ambiental y competitivo. Así también, el análisis interno tiene que ver con la situación actual de la organización, está ligado a una serie de fases guiadas, por lo que a la hora de definir la estrategia de la empresa son necesarios unos objetivos bien planteados, que quedan claros a partir del análisis matricial FODA. Un análisis de la situación actual conduce a un análisis de la parte externa e interna de la organización, que diagnostica las fuerzas internas y externas.

Responsabilidad social y el desarrollo sostenible, se relaciona con las variables Gestión del empleo y planificación estratégica porque Al analizar las realidades problemáticas de cada uno, vemos que las recomendaciones pueden promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Baena (2017) "Metodología de la investigación" nos dice que la investigación es aplicable dado que podemos obtener resultados que se pueden aplicar gracias a las recomendaciones en base a los resultados y no elabora nueva teoría. Es descriptiva dado que manifiesta situaciones problemáticas que tienen como base el análisis de las características propias de las necesidades y carencias, pero que no logra resolver la situación observada.

Tomando como base a Salinas (2016), la investigación tiene un nivel correlacional ya que su intención es representar o no el vínculo de los hechos entre sí; a la vez que su objetivo es la correspondencia entre las variables.

Tiene un enfoque cuantitativo porque según los autores Díaz -Narváez y Calzadilla-Núñez (2015), se la investigación se ha realizado utilizando operaciones numéricas que dirigen la recopilación de datos y la investigación, responden preguntas de encuestas, experimentan con preguntas sólidas y se basan en mediciones numéricas de conteo y estadística. También podemos decir que es cuantitativo porque se basa en datos numéricos y los resultados son la base numérica del método estadístico.

Según Hernández, R. (2014), el diseño es no experimental y transversal. Esto ayuda a que la investigación se realice a partir de la observación de situaciones y eventos sin la participación directa para mejorar el evento y recopilar información al instante.

3.2. Variables y Operacionalización

Dado que la investigación es a nivel relacional, se presentaron dos variables.

La Variable 1 fue: Gestión del empleo, según sus dimensiones: gestión de empresas, gestión de personal. Cabe señalar que la variable es cuantitativa, por lo que se cuantifica mediante una escala tipo Likert de cinco opciones y una medida ordinal.

La variable 2 fue: Planificación estratégica y sus dimensiones son: Análisis externo, análisis interno. Cabe señalar que la variable fue cuantitativa, por lo que se cuantificó mediante una escala tipo Likert de cinco opciones y una medida ordinal.

Tenemos que precisar que según Hernández et al. (2014) una variable “es una participación que consigue oscilar y su diversificación es dispuesta de calcularse uobservarse”. Así también Hernández et al. (2014) Indica que **Operacionalización** es una variable expresa convertir conceptos dudosos a unidades de cálculo.”

Tabla N° 1. Tabla de respuestas para el cuestionario

Ítem	Respuesta
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Escala de Likert

Gestión del empleo público: La gestión de empleo incluye políticas y prácticas de recursos humanos diseñadas para administrar.

Gestión de la incorporación: Esto incluye la habilidad e idoneidad de los oficiales para manejar las reglas, procedimientos y herramientas asociadas con la tarea y el conjunto.

Gestión de recursos humanos: Comprende la gestión de normas, procedimientos y herramientas relacionadas con la gestión y supervisión de los servidores públicos. La gestión de la fuerza laboral pública se mide evaluando los procesos clasificados en dos grupos: gestión de integración y gestión de personal en un análisis específico de estas características en una escala similar a un cuestionario con respuestas cerradas para obtener información sobre la percepción de la población.

Planeación estratégica: Es el proceso de tratar de analizar la situación actual de la empresa, su entorno interno y externo y planificar estrategias para lograr sus objetivos, sabiendo qué y cómo planea hacer para mantener la estrategia. Una dirección que alinea las metas y los recursos de la organización con sus cambiantes oportunidades de mercado.

Análisis externo: los factores externos clave se evalúan de manera integral y sistemática mediante el análisis de las fuerzas políticas, económicas, sociales, tecnológicas, ambientales y competitivas.

Análisis interno: Analizar la situación actual de la organización significa pasos que orientan la visión y misión de la empresa, por lo que definir la estrategia de la empresa debe tener unos objetivos muy bien definidos que se producen mediante el análisis matricial FODA.

En la medición de la planificación estratégica se evalúan los procesos de análisis externo y análisis interno en un análisis específico de sus características, utilizando una encuesta a escala paraguas cerrado para obtener información sobre las percepciones del público.

3.3 Población y muestra

Para Sánchez y Reyes (2018), Una población es una colección de todos los factores que tienen varias características comunes. Ese estudio abarcó a toda la población del municipio de Puente Piedra con 30 trabajadores. Debido al pequeño número de miembros, no fue necesario tomar una muestra porque todos fueron encuestados en la muestra del censo.

Criterio de exclusión: se tomó en cuenta a quienes no forman parte de la Municipalidad, considerado personal externo.

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

También para Ceballos, Rodríguez y Gonzales (2018), Recopilación vienen a ser las diversas formas de realizar la investigación y mejorar el conocimiento. Entre estas podemos mencionar el seguimiento directo, encuestas, entrevistas, análisis de datos, etc. Para esta investigación se hizo uso del método de encuesta.

Para Valderrama (2015), los instrumentos están dentro de la técnica básica de recolección y almacenamiento como pruebas, pautas, reglas, cuestionarios, etc. E el presente trabajo se realizó la encuesta con un cuestionario previamente diseñado seguido de otro cuestionario tipo Likert, con 5 niveles de respuestas. ANEXO 02 y ANEXO 03.

Según Hernández et al. (2014) la validez se refiere al nivel en el cual los elementos calculan la variable en estudio. Para ese aval se consultó a expertos en base a su importante experiencia, quienes establecieron que las medidas actuales tienen efectividad empírica. El resultado cuantitativo del mismo fue “aplicable”.

Tabla N° 2. Coeficiente alfa

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente o, muy alta
Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
Coeficiente alfa $>.5$ es pobre

3.5. Protocolo de procedimientos

Fase 1. Mirando el problema en la realidad: Determinar que la primera variable consta de 2 dimensiones y se mide con 9 indicadores, y la segunda variable consta de 2 dimensiones y se mide con 10 indicadores, que son los siguientes: En la función pública existen procesos de vinculación humana y gestión gerencial, sus índices son selección, vinculación, orientación, período de prueba, gestión de expediente, traslado, procedimientos disciplinarios, destitución.

Planificación estratégica Análisis externo y análisis interno. Indicadores. Fuerzas políticas, económicas, sociales, tecnológicas, ecológicas, competitivas, visión y misión.

Fase 2. Recopilación de información: Se obtiene a través de la definición de los actores por variable que son (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE) Gestión del empleo público y (Kotler y Armstrong, 2017). Planificación estratégica.

Fase 3. Denominación y fundamentación del estudio: Gestión del Empleo y Planificación Estratégica en el Distrito Administrativo del Distrito de Puente Piedra, Lima 2022.

Fase 4. Determinar el marco metodológico: Se determinó revisando fuentes científicas, el marco se determina por la facilidad de la recolección de datos, recopilación, pero también es importante por el tiempo que se determina en función en la temporalidad del estudio, así mismo este marco va depender de las limitaciones y accesos a la información.

Fase 5. Gestionar el consentimiento informado: Es aquí donde se presenta el documento para el permiso donde se va aplicar la investigación, también con la aplicación del instrumento se aplica un cuestionario para recolectar los datos.

3.6 Método de análisis de datos

El rango mínimo y máximo, la media, la desviación estándar y la varianza se hicieron descriptivos. Se detallan los datos descriptivos (tabla de frecuencias) de cada ítem donde podemos registrar la calificación, frecuencia y porcentajes efectivos y acumulados.

Si la significación de al menos una variable en estudio es menor a 0.05, el valor obtenido muestra un comportamiento no paramétrico o inusual. Por consiguiente, se utilizará la prueba RHo de Sperman en base a la propuesta de Martínez y Campos (2015)

Tabla 3

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho		Interpretación
-1		Correlación negativa grande y perfecta
-0,9	a - 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7	a - 0,89	Correlación negativa alta
-0,4	a - 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2	a - 0,39	Correlación negativa baja
-0,01	a - 0,19	Correlación negativa muy baja
0		Correlación nula
0,01	a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2	a 0,39	Correlación positiva baja
0,4	a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7	a 0,89	Correlación positiva alta
0,9	a 0,99	Correlación positiva muy alta
1		Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015)

3.7 Aspectos éticos

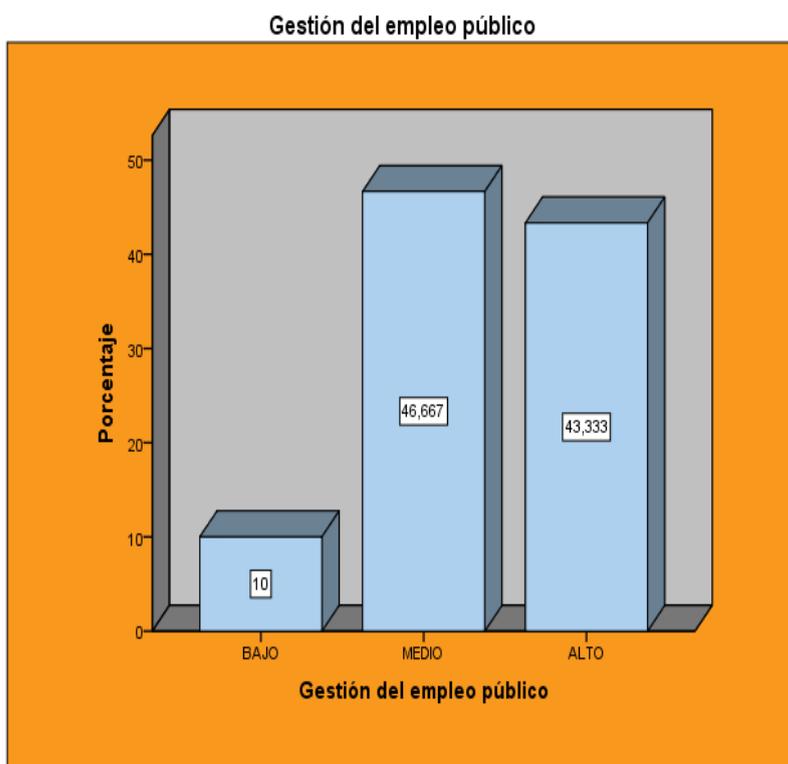
La investigación actual se basa en diversas fuentes bibliográficas para cada autor, libro, revista y artículo, percibiendo que la responsabilidad de reconocer los derechos de cada uno está relacionada con la corrección de los datos registrados en la investigación. Por lo tanto, se concluyó que el consentimiento informado es necesario para obtener información de los participantes. Guarde las fuentes de los 30 encuestados junto con sus respuestas al cuestionario. Por lo tanto, toda la información obtenida y verificada se mantendrá confidencial. Finalmente, destaco el uso de las normas APA que evitan que intentemos plagiar u omitir informes relacionados con las referencias.

VI. RESULTADOS

Según Sánchez y Reyes (2018), La prueba dentro de la estadística se puede utilizar para determinar si hay buena evidencia en un patrón de con base de datos para definir que una condición se aplica a toda la población. Se utilizó la prueba de Baremos para determinar la frecuencia.

Nivel de frecuencia Gestión del Empleo Público

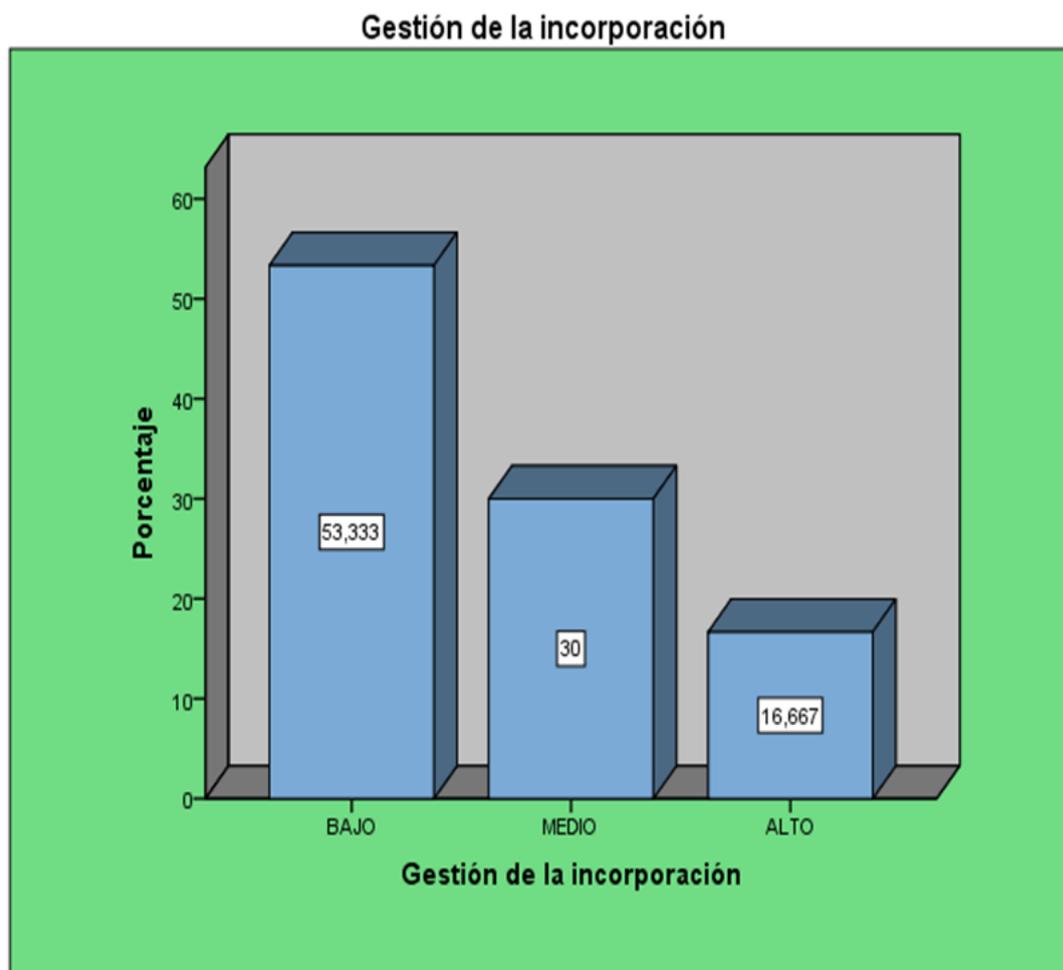
Figura N°. 1



Interpretación: En la F. N°1. De acuerdo con las observaciones, el 46,66% de los empleados de la ciudad creen que la gestión de los funcionarios públicos es medio; El 43,33% es alto y el 10% es bajo.

Nivel de frecuencia Gestión de la Incorporación

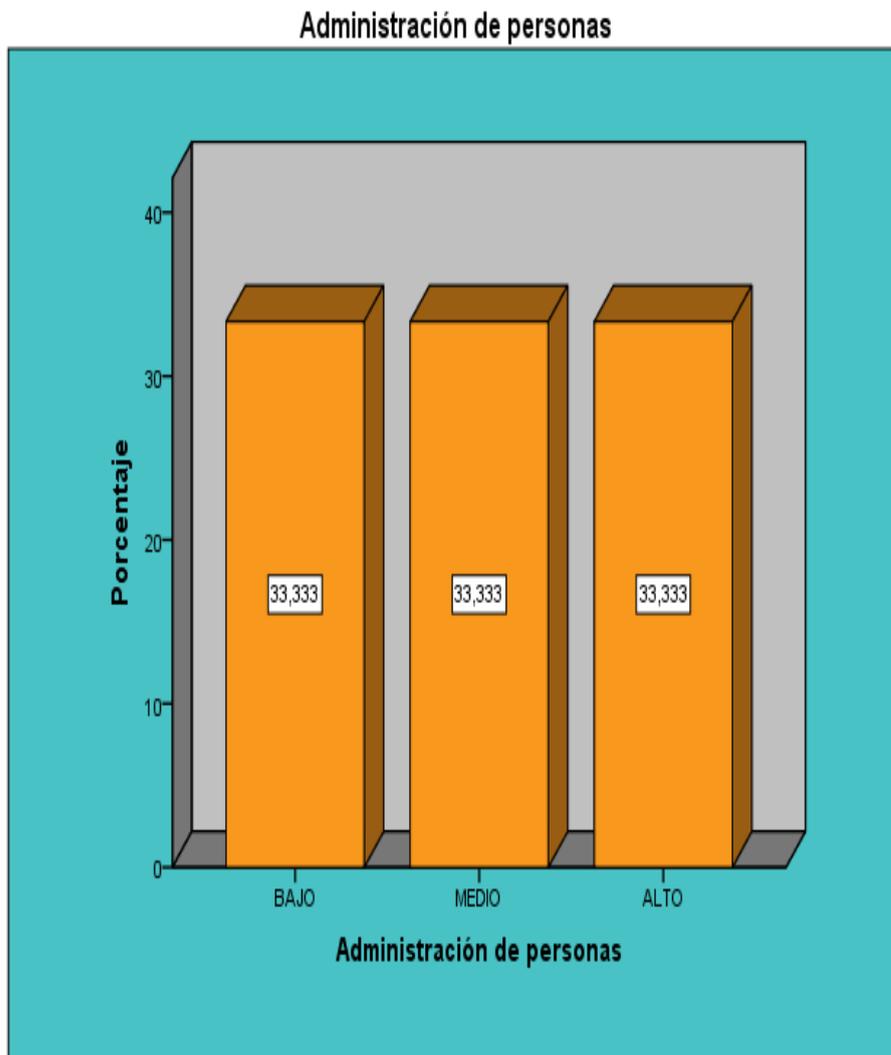
Figura N°. 2



Interpretación: En la F. N°2 Se observó que el 53,33% de los empleados de la ciudad cree que el nivel de gestión de la empresa es bajo; El 30% es medio y el 16,66% es alto.

Nivel de frecuencia Administración de personas

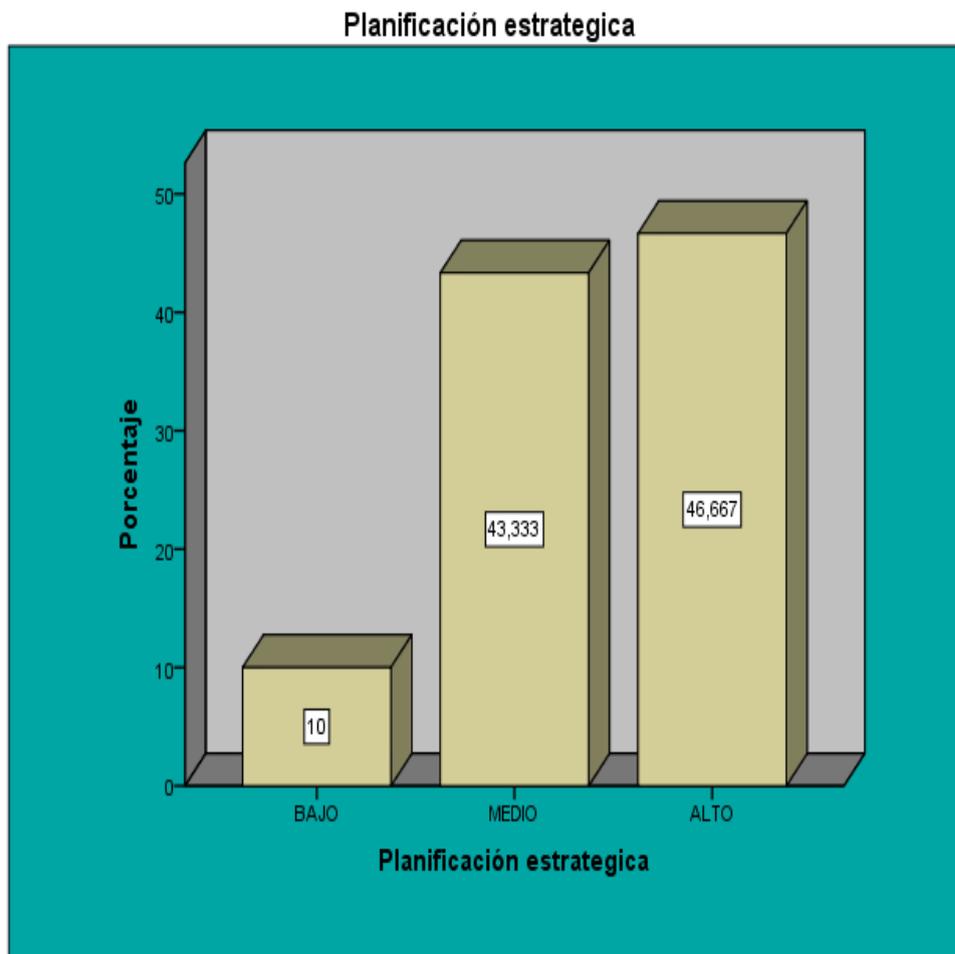
Tabla N°.3



Interpretación: En la F. N°3, Se observó que el 33,33% de los trabajadores de la ciudad cree que el nivel de gestión de personal es bajo; El 33,33% son medianos y el 33,33% altos.

Nivel de frecuencia Planificación estratégica

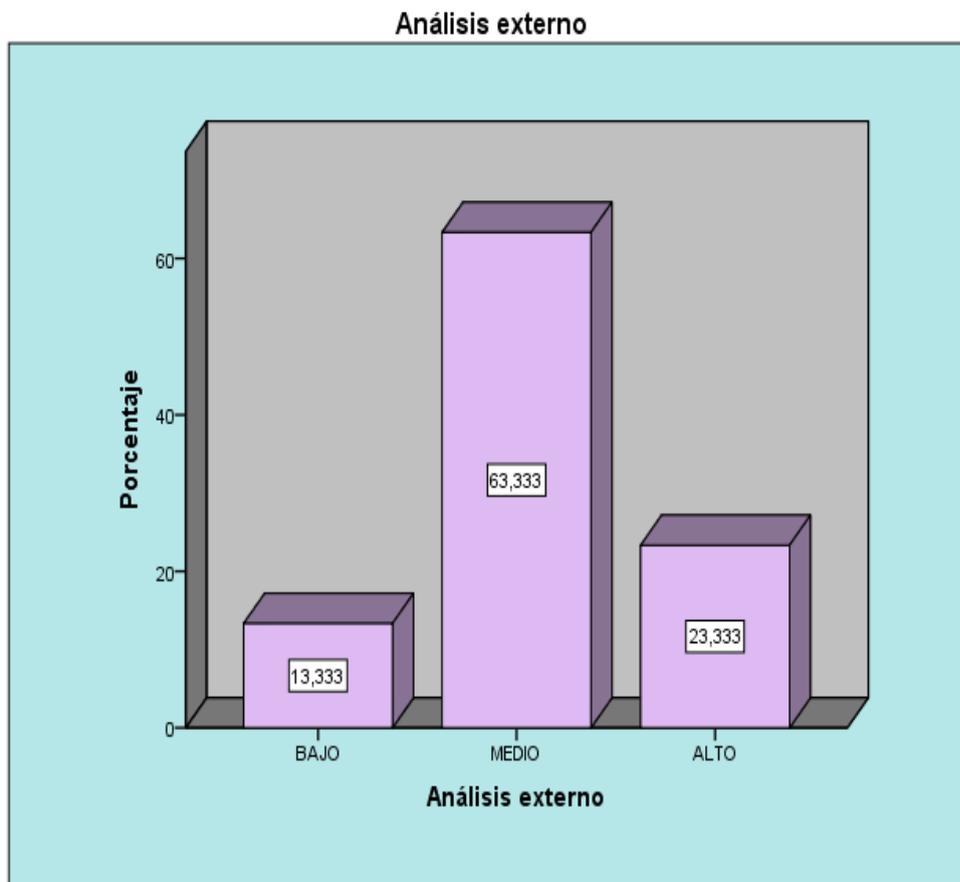
Tabla N°.4



Interpretación: En la F. N°4, Se observó que el 46,66% de los que trabajan en la ciudad consideran demasiado alto el nivel de planificación estratégica; 43,33% medio y 10% bajo.

Nivel de frecuencia Análisis externo

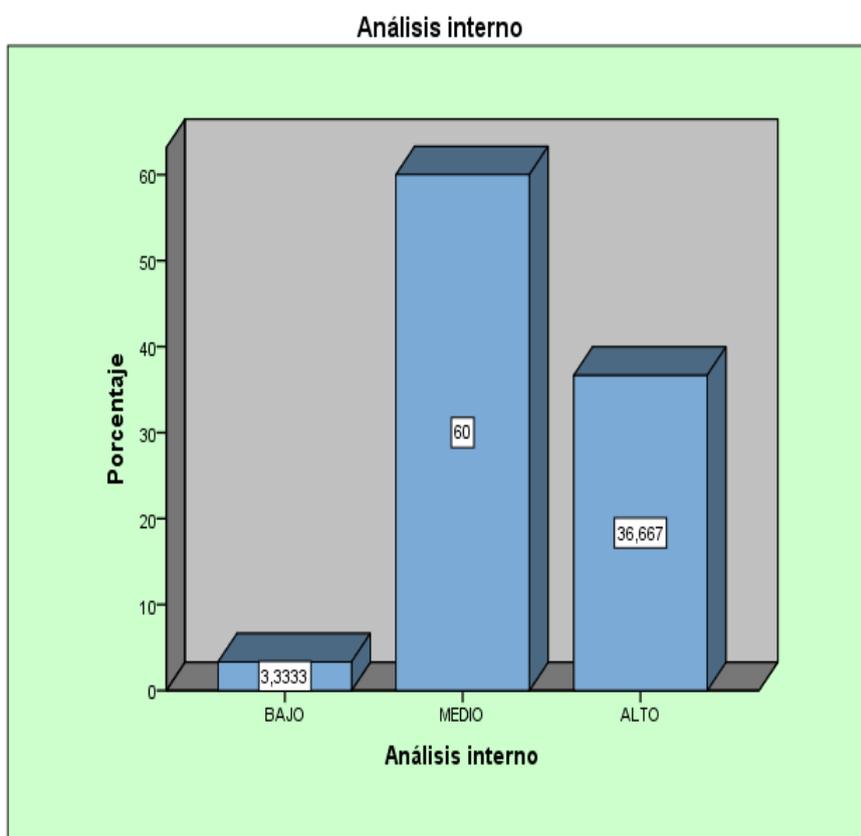
Tabla N°.5



Interpretación: En la F. N° 5. Se observó que el 63,33% de los trabajadores de la ciudad considera moderado el análisis externo; 23,33% alto y 13,33% bajo.

Nivel de frecuencia Análisis interno

Tabla N°.6



Interpretación: En la N° 6, se puede observar que el 60% de los municipios consideran moderado el análisis interno, respectivamente el 36,66% y el 3,33%.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Para probar las hipótesis, se realizó una prueba no paramétrica utilizando Rho de Spearman debido a la ausencia de una correcta distribución normal.

Mondragón. B (2014), Nos dice que aquí se examina la dirección y el tamaño entre las variables.

Tabla 4 Hipótesis General correlación

			Correlaciones	
			Gestión del empleo público	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Gestión del empleo público	Coefficiente de correlación	1,000	,992**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	,992**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA ➡

Sig. 0,05 ➡ Se acepta H1

H1: Existe relación entre gestión del empleo y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022.

INTERPRETACIÓN:

Según la correlación Rho de Spearman, la gestión del empleo público de la UE se relaciona significativamente con la planificación estratégica del territorio administrativo del distrito de Puente Piedras de Lima en el 2022, 992* indica correlación positiva muy fuerte entre variables, next = 0.000 es muy alta. importante, por lo tanto, redundante Relación positiva entre empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de Puente Piedras 2022. Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis. Un nivel de significación alternativo (Hi) de $\alpha = 0,05$ se denomina intensidad de contraste. La conclusión es que la gestión del empleo público se correlaciona significativamente de forma positiva con la planificación estratégica.

Prueba de Hipótesis Especifica gestión de la incorporación

Tabla 5 Hipótesis específica 1 correlación

Correlaciones			Planificación estratégica	Gestión de la incorporación (agrupado)
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión de la incorporación (agrupado)	Coefficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

➡ Sig. 0,05 ➡ Se acepta HE1

H1: Existe relación entre la gestión de la incorporación y la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022.

INTERPRETACIÓN:

Según la correlación de Spearman ES Rho, la gestión de la empresa se relaciona significativamente con la planificación estratégica de la región administrativa del municipio de Puente Piedras Distrito de Lima 2022, 898* indica una relación positiva muy fuerte entre la gestión y la planificación estratégica y sig = 0.000 muy significativo, por lo que se supone una relación positiva entre la gestión del Consolidado Lima Puente y la planificación estratégica del distrito administrativo de Piedra en el 2022. La hipótesis nula fue rechazada (Ho) y aceptada.

La hipótesis alternativa (Hi) con un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ se denomina fuerza de contraste. Se concluye que el gobierno corporativo se relaciona significativamente con la planificación estratégica de una manera bastante positiva.

Prueba de Hipótesis Especifica Administración de personas

Tabla 6 Hipótesis especifica 2 correlación

			Correlaciones	
			Planificación estratégica	Administración de personas (agrupado)
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000	,939**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Administración de personas (agrupado)	Coefficiente de correlación	,939**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAS Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

➡ Sig. 0,05 ➡ Se acepta HE2

H1: Existe relación entre la administración de personas y la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022.

INTERPRETACIÓN:

Según, la gestión de RRHH de la UE se relaciona significativamente con la planificación estratégica del distrito administrativo de Puente Piedra de Lima en el 2022, 939* indica que existe una relación positiva muy fuerte entre la gestión de RRHH y la planificación estratégica, sig = 0.000 es altamente significativo, por lo que se acepta la relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la planificación estratégica en la región administrativa de Puente Piedras, Lima 2022. Se rechazó la hipótesis nula (Ho) y se aceptó la hipótesis alternativa (Hi). Un nivel de significación de $\alpha = 0,05$ se denomina fuerza del contraste.

V. DISCUSIÓN

La Colaboración Público-Privada: capacidades públicas para la gestión del modelo desarrollado por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Agencias Privadas de Colocación. Se concluyó que se evaluó la tipología y características de las competencias de actores del sector público en el modelo de cooperación público-privada.

Muchas de estas posibilidades son centrales para el funcionamiento normal de la administración pública, aunque se basan en inducciones concretas de estructuras horizontales y colaborativas.

Se observó dentro de los resultados que nos arroja el SPPS es que el 33,33% de trabajadores de la municipalidad indican que casi siempre se realiza una inducción a un nuevo personal, el 30% a veces, el 20% casi nunca, el 13,33% siempre y el 3,33% nunca. Por lo tanto, administrar una sociedad anónima implica administrar las normas, procedimientos y herramientas relacionadas con la tarea y el conjunto para garantizar el acceso y la idoneidad de los funcionarios. Luego de discutir nuestros resultados con nuestros antecedentes podemos decir que la norma directiva nos indica que la finalidad es poder estandarizar y alinear los procesos del sistema en las entidades públicas, el cual ayudara a fortalecer la mejora continua para la administración pública. García. M (2017).

Cardenas. F y Cardenas. L. (2022). En su revista Estudios del Desarrollo Social: Las cooperativas de trabajo y el empleo en Cuba, su objetivo fue aumentar el empleo de mujeres y jóvenes con una estrategia clara para promoverlo entre estos grupos. Se concluyó que las cooperativas de trabajadores deben tener mayor representatividad entre las empresas productivas y de servicios del modelo económico cubano, y deben operar bajo reglas generales y en igualdad de condiciones para todos sin período de prueba. La estadística nos arroja que el 43,33% de trabajadores de la municipalidad indican que a veces se realiza el periodo de prueba para el nuevo personal, el 36,66% casi siempre, el 6,66% casi nunca, el 6,66% siempre y el 6,66% nunca. La gestión empresarial implica la capacidad y

aptitud de los funcionarios para manejar las normas, procedimientos y herramientas asociadas a la tarea y al conjunto. Así, a través de un proceso que formaliza el inicio del vínculo entre un funcionario público y una entidad pública ya sea mediante la toma de una decisión administrativa o mediante la firma de un contrato. Establecer los alineamientos en el ámbito de acción de las oficinas de GTH permitirá una mejor gestión en el periodo de prueba tal como lo indica el objetivo de la norma n° 002-2014 –SERVIR.

Se lleva a cabo en un plazo establecido por norma, que tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencias del servidor en el puesto, mediante la retroalimentación, en el cual el servidor también verifica su adaptación del puesto y la convivencia de las condiciones del puesto.

Tomando como referencia al estudio de García, L y Rondón, U. (2019) sobre la gestión del empleo y la asociación que existe con las relaciones humanas y sociales, se concluye que existe una fuerte asociación entre la organización del trabajo y los vinculo laborales de los peritos de la Inspectoría General de la República, debido a que el p-valor resultó ser 0,000; $\alpha = 0,05$. 38.1, Las condiciones de trabajo de los expertos son insuficientes, los resultados obtenidos fueron que el 33,33% de trabajadores de la municipalidad indican que casi nunca se realiza la vinculación en la reincorporación por mandato judicial o administrativo, el 23,33% casi siempre, el 30 % a veces, el 13,33% % nunca.

La gestión empresarial implica la capacidad y aptitud de los funcionarios para manejar las normas, procedimientos y herramientas asociadas a la tarea y al conjunto. Así, a través de un proceso que formaliza el inicio del vínculo entre un funcionario público y una entidad pública ya sea mediante la toma de una decisión administrativa o mediante la firma de un contrato.

Andrada. G. (2020). Casó - Ministerio de Hacienda de la Provincia de Buenos Aires en su estudio del 31 de diciembre de 2018 sobre política e informalidad en la gestión del empleo. Se concluyó que es necesario subrayar la interdependencia y complementariedad de los tres ejes de análisis, lo que significa que la disfunción de uno afecta a los demás, considerando el

reclutamiento y la selección por métodos informales, es probable que se pierdan, teniendo el siguiente porcentaje como respuesta que el 46,67% de trabajadores de la municipalidad indican que a veces se realiza la selección del personal de forma transparente y cumple con los condiciones de acceso al trabajo civil, el 36,67% casi siempre, el 13,33 % siempre, el 3,33% % casi nunca. Gestión de la incorporación, tiene que ver con la administración de las normas las normas, acciones y herramientas relacionadas a la obtención y adaptación de los colaboradores civiles al área de trabajo y la organización. La selección es el proceso el cual se realizan diversos mecanismos de información de trabajadores, con el objetivo de seleccionar al personal ideal para el cargo por meritocracia.

Planeamiento Estratégico de la Educación, tuvo como objetivo analizar enfoques y destacar diferentes estudios en el desarrollo de la planificación estratégica en educación. Se concluyó que el plan estratégico no solo se convierte en una herramienta para el cambio de la organización, sino que genera un impacto en las diferentes áreas de la institución, pues debe sustentarse en un sentido de misión y visión institucional, se observó que el 33,33% de trabajadores de la municipalidad indican que a veces la planificación de sus actividades está orientada a la misión, el 26,67% casi siempre, el 26,67% casi nunca, el 6,66% nunca y 6,66% siempre. Es una expresión de propósito, metas y resultados deseados, la razón principal de su existencia, es decir. cuál es su fin o finalidad y cuál es su función en la sociedad. Análisis interno, el análisis del estado actual de la organización, está ligado a una serie de fases guiadas por la visión y misión de la empresa, por lo que a la hora de definir la estrategia de la empresa son necesarios unos objetivos bien planteados, que se revelan a partir del análisis de la matriz FODA. Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla, Díaz. A y Villafuerte. C. (2022).

Suarez, Díaz y Pereira. (2021). En su artículo perfil competitivo como herramienta para la gestión estratégica de la investigación en universidades Facultad de Ciencias Empresariales Universidad del Zulia Bogotá. Se concluyó que la definición de la política a través de las políticas públicas, el

impulso que se obtiene al invertir en recursos y talentos, y la existencia de indicadores que miden resultados y comparan instituciones, permiten brindar un panorama del entorno competitivo, herramientas que incentivan la observación. ventajas y desventajas e incluso identificar los aspectos distintivos de las instituciones universitarias, se observa que el 40% de trabajadores de la municipalidad indican que casi siempre la gestión edil cuenta con estudio socioeconómico para su ventaja competitiva orientado hacia la mejora, el 33,33% nunca, el 20% siempre, el 3,33% nunca y 3,33% casi nunca. Los factores políticos son los que surgen en este caso de las relaciones de poder entre las clases sociales pertenecientes a una misma sociedad.

En el análisis externo, se realiza una evaluación de los factores importantes bajo una perspectiva integral y sistematizada para hacer un análisis político, económico, social, tecnológico, ambiental y competitivo los cambios se realizan nombrando, alternando, enfatizando, asignando y delegando tareas de acuerdo al procedimiento y procedimiento de gestión.

Torobeo. L. (2019). En su estudio Planificación estratégica en la empresa panificadora las delicias de santa rosa E.I.R.L – Lima, 2018. Se concluye que un 67% señala que no se consideraron las fortalezas internas de la organización. En términos de planificación estratégica, los resultados son tales que una revisión minuciosa del entorno no consideran a las fuerzas que afectan las actividades comerciales, las fuerzas internas se consideran de forma limitada, porque no existe un análisis óptimo de para mejorar y diagnosticar la parte interna, se observa que el 43,33% de trabajadores de la municipalidad indican que casi siempre la planificación estratégica toma en cuenta las características de los usuarios en función a sus demandas, el 33,33% siempre, el 23,33% a veces. Definición de las metas y objetivos a largo plazo de la empresa, las actividades a realizar y la asignación de los recursos necesarios para alcanzar las metas.

Análisis interno, el análisis del estado actual de la organización, está ligado a una serie de fases guiadas, es decir, el análisis del estado actual de la organización, se relaciona con una serie de fases que son guiadas por los objetivos de la institución, por consiguiente, son necesarios unos objetivos bien planteados, que se revelan a partir del análisis de la matriz FODA. Al final del período reglamentario, el objetivo es evaluar y verificar las habilidades técnicas, la competencia y la experiencia del servidor para el trabajo.

Núñez. E y Velásquez. (2020). En su estudio de diseño para la planificación estratégica de Gestión Empresarial, que se ha comprometido a tercerizar la administración, contabilidad y tributación para Quito 2020. Se concluyó que la empresa carece de documentación sobre gestión o estrategia, filosofía empresarial, documentación de control de datos contables y financieros, inadecuada presentación de cuentas, poca visibilidad en redes sociales e incluso la actual crisis sanitaria, lo que ha incidido en el deterioro de la situación.

Debido al cierre de empresas que forman parte de la cartera de clientes. Se observó que el 40% de los empleados municipales manifestaron que casi siempre reciben capacitación estratégica enfocada a resolver tareas, 33.33% a veces, 20% siempre, 3.33% nunca y 3.33% casi nunca. Logros o una meta a alcanzar en la elaboración de un informe o alguna tarea que requiere muchas actividades de un grupo o de uno de ellos.

El análisis interno, es decir, el análisis del estado actual de la organización, se relaciona con una serie de fases que son guiadas por los objetivos de la institución, por consiguiente, se requiere de metas claramente definidas que son analizadas desde el FODA.

VI CONCLUSIONES

Se define la interrelación que tiene la gestión del empleo con la planificación estratégica del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022. De acuerdo a la estadística obtenida, la correlación Spearman's Rho ES, 992* indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables y sig = 0.000 es muy significativa, por lo que tienen Correlación positiva y se acepta la planificación estratégica. Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Hi) a un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$, conocido como fuerza de contraste. La conclusión es que la gestión del empleo público se correlaciona significativamente de forma positiva con la planificación estratégica

Se determinó la relación que existe entre gestión de la incorporación y planificación estratégica. Según los resultados obtenidos la correlación de Rho de Spearman ES ,898*representando una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión 1 y la variable 2 y sig = 0,000 siendo altamente significativo, por lo tanto, se acepta la relación positiva entre gestión de la incorporación y planificación estratégica. Se rechaza la Hipótesis nula (h0) y se acepta la Alterna(Hi) con un nivel de significancia o potencia de contraste de $a=0.05$. Se concluye que hay una relación significativa positiva y considerable con la planificación estratégica. Se determinó la relación que existe entre la administración de personas y la planificación estratégica.

Según los resultados obtenidos la correlación de Rho de Spearman ES ,939*representando una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión 2 y la variable 2 y sig = 0,000 siendo altamente significativo, por lo tanto, se acepta la relación positiva entre administración de personas y planificación estratégica. Se rechaza la Hipótesis nula (h0) y se acepta la Alterna(Hi) con un nivel de significancia o potencia de contraste de $a=0.05$. Se concluye que hay una relación significativa positiva y considerable con la planificación estratégica.

VII RECOMENDACIONES

Según Orozco et, al. (2018) Menciona en su artículo que las recomendaciones se derivan de resultados prácticos que pueden traducirse en esfuerzos de mejora para las personas, las instituciones e incluso la población o los actores estudiados, incluidos los investigadores. Pueden ser científicas, académicas, administrativas o educativas.

Se recomienda al área de Gestión del Talento Humano de la municipalidad que realice procesos de selección, más rigurosos donde garantice el cumplimiento del ROF y la clasificación de habilidades para que las actividades permitan resultados esperados en plazos establecidos.

A las autoridades y jefaturas, monitorear las tareas desarrolladas por cada área en consideración al puesto y exigencia, para aplicar instrumentos de evaluación del desempeño que permitan publicitar transparente los resultados.

A las jefaturas que deben realizar trabajo integrado orientado hacia la comunidad donde se difunda la misión y visión de la municipalidad para que la población no solo esté informada, sino que también tenga conocimiento del qué cómo y para que se da la gestión Edil.

REFERENCIAS

- Andrada. G. (2020). En su investigación la política y la informalidad en la gestión del empleo casó - tesorería general de la provincia de buenos aires 31 de diciembre de 2018, Maestro en gestión pública Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata Buenos aires. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/128096/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atausinchi.J. (2018). En su estudio la gestión de recursos humanos y su relación con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión educativa local la Convención-Cusco, Maestro en Gestión Pública Universidad Cesar Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33448/atausinchi_pj.pdf?sequence=1
- According to Nickols, F. (2016). Strategy, strategic management, strategic planning and strategic thinking, https://www.nickols.us/strategy_etc.pdf
- Aramburu, J. (2017). Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita, Lima, 2015 (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5266/Aramburu_BJI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcántara, A. (2017). Implementación de un plan estratégico y su incidencia en la gestión de la empresa consorcio mercantil GOVESA S.A.C. Tesis Pregrado, Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2014). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas. Lima. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105287/_238-2014-SERVIR-PE_-_12-11-2014_03_06_06_-RPE_N__238-2014-SERVIR-PE.pdf

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2019). Gestión de la Capacitación. Obtenido de SERVIR: <https://www.servir.gob.pe/gdc/ques-gdc/gestion-dela-capacitacion/>
- Bauce, Gerardo J. (2016). ¿Por qué el Problema de investigación? Revista del Instituto Nacional de Higiene Rafael Rangel, 47(1-2), 150-157. Recuperado en 23 de octubre de 2022, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04772016000100012&lng=es&tlng=es.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias (3ta ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Baranda Pacheco Martín (2018). Evolution of Administration and Administrative Theory. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/evolucion-administra-yteoria-administrativa/>
- Barrios, A. E. (2017). Planificación Estratégica como una Herramienta de Gestión para Promover la Competitividad en la Empresa Kawa Motors. Quito- Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/jose/Downloads/1079-3695-1-PB.pdf
- Behar, M. (4 de Julio de 2015). El Valor de la Post Implementación de una Herramienta de Gestión Empresarial. Obtenido de Diario Gestión: <http://gestion.pe/tendencias/valorpost-implementacion-herramienta-gestion-empresarial-2136295>
- Bringas, H., & Olazabal, P. (2015). Plan estratégico para mejorar la competitividad del instituto superior Leonardo Da Vinci en el distrito de Trujillo. Trujillo. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe>
- Burgos Baena, Agustin. (2017). Análisis PESTEC. Recuperado de: http://www.xprtraining.com/planificacion_estrategica/analisis_pestec.htm
- Calderon, M (2016). Gobierno y Políticas Públicas. Universidad Externado de Colombia <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>

- Cárdenas Martínez, Francisco Julio, & Cárdenas Palazón, Lisset. (2022). Las cooperativas de trabajo y el empleo en Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(2), e11. Epub 01 de agosto de 2022. Recuperado en 20 de octubre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000200011&lng=es&tlng=es.
- Castañeda Díaz, M. d., & Silva Rodríguez, D. (2014). *Planeamiento Estratégico Tributario para evitar Contingencias Tributarias en la Empresa Sociedad de Automotores Inca S.A.C.-2014*. Pimentel - Perú.
- Ceplan. (2016), Solo cuatro ministerios cuentan con sus planes estratégicos con miras al 2021. Obtenido de *Diario Gestión*: <http://gestion.pe/economia/ceplan-solo-cuatro-ministerios-cuentan-sus-planesestrategicos-miras-al-2021-2151994>
- Díaz Pérez, Ander, & Villafuerte Álvarez, Carlos Alberto. (2022). *Planeamiento Estratégico de la Educación*. *Comuni@cción*, 13(2), 161-171. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- Dueñas, J. (2017) en su tesis titulada “estudio del impacto de la planificación estratégica y del entorno empresarial mediante la utilización de las cinco fuerzas de Porter que moldean la estrategia como factores competitivos de las mypes”, obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/9332>
- Espinosa, E. (2018) *Hypothesis in research*. *Revista de Educación Mendive*. Universidad Técnica de Machala. Ecuador. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1197>
- Fernández-Bedoya, V. (2020) *Tipos de justificación en la investigación científica*. *Revista Espiritu Emprendedor TES*. Perú. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fred, D y Forest, D (2017). *Conceptos de Administración Estratégica*. México. Pearson Educación.
- Ganoza, L. M. (26 de Julio de 2015). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. Lima. Obtenido de <http://www.efeverde.com/blog/creadoresdeopinion/espana-incumple-los->

objetivosdesarrollo-sostenible-ods-la-agenda-2030-naciones-unidas-f-prieto-carlos-alfonso/

- García, L y Rondón, Ú. (2019). En su estudio gestión del empleo, y su asociación con las relaciones humanas y sociales de los especialistas de la contraloría general de la república, 2019 - maestro en gobierno y gestión pública posgrado Universidad de San Martín de Porres Lima https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6078/garc%C3%ada_nla-rond%C3%b3n_vuv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. (2016). «La Colaboración Público-Privada: capacidades públicas paara la gestión del modelo desarrollado por el Servicio de Empleo Estatal y las Agencias Privadas de Colocación», en Cuadernos de Gobierno y Administración Pública 4-2, 135168.file:///C:/Users/ALUMNO/Downloads/lsantoso,+02+GARCIA_maqueta.qxd.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Kotler, Armstrong (2017). Marketing. Editorial: Pearson Educación. México
- Lafuente, C. y Marín, A (2008) Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. Revista Escuela de Administración de Negocios. Bogotá. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20612981002>
- Martinez, E (2017). Régimen del servidor público, programa administración pública territorial. Bogotá, <http://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/2-Regimen-del-Servidor-Publico.pdf>
- Mujica, V. (2016). Planificación "a la uruguaya". Obtenido de El Observador: <http://www.elobservador.com.uy/planificacion-a-la-uruguay-a-n974151>
- Morales, E., & Palacios, V. (2015). Propuesta de un modelo de Gestión para el restaurant “El horno” en la ciudad de Chiclayo. Tesis Pregrado, Chiclayo. Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe>

- Máttar, J. & Cuervo, L. M. (2017). Planificación para el desarrollo en América Latina y el Caribe. Enfoques, experiencias y perspectivas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, Chile.
- Nuñes. E y Velasquez.M. (2020). En su estudio Diseño de una planificación estratégica para la empresa Gestión Empresarial, dedicada a brindar servicios Outsourcing en el ámbito administrativo, contable y tributario. Ingeniero en Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Central del Ecuador Quito, 2020. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/27416/1/UCE-FCE-CF-FLORES%20MILTON-PARRA%20EDISON.pdf>
- Orozco et al. (2018) The ABC in reviewing a thesis. Medisan. Santiago de Cuba, Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192013001200020
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Lima. Obtenido de <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2018). Decreto Supremo N° 123-2018-pcm. Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública. Lima. Obtenido de <http://sgp.pcm.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/DS-123-2018-PCM-Reglamento-del-SistemaAdministrativo-de-Modernizaci%C3%B3n-de-la-Gesti%C3%B3nP%C3%ABblica.pdf>
- Rosas Rojas, N. (2016). Planteamiento Estratégico y su Repercusión en la Gestión Empresarial del Sector Turismo de la Región Puno, 2015-2016. Juliaca - Perú.
- Romero, P. (2017). La planificación estratégica y su influencia en la calidad de la gestión educativa de la Universidad Técnica de Babahoyo (tesis doctoral). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6533/Romero_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ruiz, P. (2016). *Gestión del empleo público: la evaluación del desempeño en la mejora de la eficiencia administrativa* (1st ed.). J.M Bosch. <https://doi.org/10.2307/j.ctvrzgwxx>
- Suárez-Amaya, Wendolin, Díaz-barrios, Jazmín, & Pereira Burgos, Morela. (2021). Perfil competitivo como herramienta para la gestión estratégica de la investigación en universidades. *Hallazgos*, 18(35), 259-286. Epub January 01, 2021. <https://doi.org/10.15332/2422409x.5768>
- Saavedra Echeverry, Saúl. (2014). Las reformas del empleo público en Colombia bajo el marco de la Carta Política de 1991. *Papel Politico*, 19(2), 413-434. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.PAPO19-2.repc>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. DOI: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Stella International Foundation –México A.C. (2016). *Curso de Planeación Estratégica para OSC Ciudad de México* - <https://stellaif2.webcindario.com/manual.pdf>
- Sosa, M. A. (2016). *Propuesta de un Plan Estratégico y Cuadro de Mando Integral para la Contribución y mejora de la Gestión en la Institución Estrellas de Belén del Distrito de la Victoria en el Periodo 2014*. Chiclayo-Lambayeque.
- Torres, M. (2017) en su tesis titulada “los procesos del planeamiento estratégico y su incidencia en la gestión administrativa en los gobiernos locales de la provincia de Huánuco periodo 2015”, obtenido de: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/802/T047_22418385M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torobeo. L. (2019). *En su estudio planificación estratégica en la empresa panificadora las delicias de santa rosa e.i.r.l – lima, 2018*. bachiller en administración, facultad de ciencias empresariales – Universidad Señor de Sipán Pimentel – Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6002/Torobeo%20Vel%C3%A1squez%20Luis%20Ignacio.pdf?sequence=1>

- University of South Virginia (2019). Introduction and research justification, business, social sciences, humanities. University of South Virginia. Recuperado de <https://lo.unisa.edu.au/mod/page/view.php?id=489315#problem>
- Vásquez (2017) en su tesis titulada “Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016”, obtenido de. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9125/V%C3%A1squez_CPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vázquez N. (2019). La modernización del Estado: reflexiones en torno al lugar de los trabajadores de la Administración Pública y la Gestión del Conocimiento. Debates sobre el presente y el Futuro de la Administración Pública. Universidad Del Salvador / Unión del Personal Civil de la Nación. Buenos Aires. Argentina.
- Vargas, V. (2016). Ceplan inició fase de seguimiento de planeamiento estratégico del Minjus. Obtenido de Diario Gestión: <http://gestion.pe/politica/ceplan-inicio-fase-seguimiento-planeamiento-estrategicominjus-2157142>
- Yasinski, J.C. Michalus y M.J. Mantulak, (2018). “Aspectos Administrativos Relacionados A La Feria Franca De La Ciudad De Oberá”, CONLAD - VIIIº Encuentro Internacional de Administración de la R. Jesuítica Guaraní, Posadas, Misiones.

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Tabla 07

Operacionalización de Gestión del empleo público

MATRIZ OPERACIONAL - GESTION DEL EMPLEO PUBLICO						
Variable 1	Definicion Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Tecnicas Instrumentos
Gestión del empleo público	La gestión del empleo, es aquella que incorpora el conjunto de políticas y prácticas del personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos desde la incorporación hasta la desvinculación, este subsistema contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos: gestión de la incorporación y administración de Personas (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE)	Gestion del empleo se mide al evaluar los procesos que han sido clasificados en dos grupos: gestión de la incorporación y administración de personas en el analisis especifico de sus atributos a travez de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de licket para tener datos de la percepción de la población.	Gestión de la incorporación	Selección	P1	CUESTIONARIO Escala de licket 1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Vinculación	P2 - P3	
				Inducción	P4 - P5	
				Período de Prueba	P6	
			Administración de personas	Administración de Legajos	P7 -	
				Control de Asistencia	P8	
				Desplazamientos	P9	
				Procedimientos Disciplinarios	P10 - P11	
				Desvinculación	P12	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8
Operacionalización de Planificación estratégica

MATRIZ OPERACIONAL						
Variable 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores		Técnicas Instrumentos
Planificación estratégica	La planificación estratégica, es un procedimiento que trata de analizar la situación actual de la empresa tanto su entorno interno como externo para proyectar estrategias que permitan lograr los objetivos, saber que va a hacer y como lo va hacer mantener un a dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes de mercadeo” (Kotler y Armstrong, 2017).	Planificación estratégica, se mide al evaluar los procesos que que son el análisis externo y análisis interno, en el analisis especifico de sus atributos a travez de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de licket para tener datos de la percepción de la población.	Análisis externo	Fuerzas politicas	P13	CUESTIONARIO Escala de licket 1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Fuerzas económicas	P14	
				Fuerzas sociales	P15	
				Fuerzas tecnológicas	P16	
				Fuerzas ecologicas	P17	
				Fuerzas competitivas	P18 -P19	
			Análisis interno	Visión	P20	
				Misión	P21	
				Estrategias	P22 -P23	
				Objetivos	P24	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Tabla 09
Cuestionario

“GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO”

OBJETIVO: Determinar cómo se relaciona la Gestión del empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted consideravalida de acuerdo al ítem en los casilleros

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

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	La selección del personal es transparente, se cumplen los requisitos para acceder al servicio civil.					
2	Al realizarse la formalización a través de un contrato la vinculación permite integrar al nuevo personal con la entidad pública					
3	Al realizarse las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo permite una vinculación con el nuevo personal.					
4	En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación.					
5	Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.					
6	En la realización de un plazo establecido por norma, tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto					
7	Al realizarse el periodo de prueba permite la conveniencia de las condiciones del puesto de trabajo.					
8	En la realización de la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil permite el desarrollo de los legajos.					

9	En la realización del proceso se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo.					
10	En la realización de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda.					
11	Se realiza los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos.					
12	En la planificación estratégica de la municipalidad se toma en cuenta las características de los usuarios en función a sus demandas.					
13	La municipalidad cuenta con un diagnóstico situacional confiable sobre el poder adquisitivo de los habitantes del distrito y poder realizar una planificación estrategia del servicio.					
14	Las acciones para lograr el futuro deseado en la planificación estratégicas son informadas al personal del área					
15	La población tiene acceso a la tecnología , ya que la municipalidad realiza una planificación estratégica óptima					
16	La municipalidad tiene mapeado los espacios geográficos según su nivel de salud ambiental validando su planificación estratégica en atención a esa demanda					
17	La visión de la municipalidad se difunde en su página web, así también está contenida en los documentos de conocimiento público de los habitantes de la zona.					
18	Desarrollándose los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos.					
19	Los habitantes del distrito tienen conocimiento sobre la planificación estratégica de servicio.					
20	Impulsar en el distrito de Puente Piedra la Educación, Cultura y Ciudadanía Ambiental como prioridades de dominio público que contribuyan en abordar de manera participativa, técnica y sostenible los problemas ambientales que afectan al distrito.					
21	Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla					
22	La problemática de puente piedra se encuentra entendida en la misión del municipio orientando la planificación de sus actividades.					

23	Durante el proceso de selección de personal , se recibe capacitación sobre las estrategias orientadas al cumplimiento de la misión					
24	Las metas y objetivos de la municipalidad, son de conocimiento público así también la estrategias y la asignación de recursos para dar cumplimiento a esos fines.					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Matriz de consistencia

Tabla 10

MATRIZ DE CONSISTENCIA									
TÍTULO	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas Instrumentos
Gestión del empleo público y planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022	¿De qué manera la gestión del empleo se relaciona con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra año 2022?	Determinar la gestión del empleo con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Año 2022	Existe relación entre la gestión del empleo con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Año 2022	Gestión del empleo público	La gestión del empleo, es aquella que incorpora el conjunto de políticas y prácticas del personal destinadas a gestionar los flujos de servidores en el Sistema Administrativo de gestión de recursos humanos desde la incorporación hasta la desvinculación, este subsistema contiene procesos que han sido clasificados en dos grupos: gestión de la incorporación y administración de Personas (Resolución N.º 238-2014-SERVIR-PE)	Gestión del empleo se mide al evaluar los procesos que han sido clasificados en dos grupos: gestión de la incorporación y administración de personas en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población.	Gestión de la incorporación Administración de personas	Selección Vinculación Inducción Período de Prueba Administración de Legajos Control de Asistencia Desplazamientos Procedimientos Disciplinarios Desvinculación	CUESTIONARIO Escala de likert 1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
	PREGUNTA ESPECIFICAS	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE 2	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas Instrumentos
	¿De qué manera la gestión de la incorporación se relaciona con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra año 2022?	Determinar la gestión de la incorporación con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Año 2022	Existe relación entre la gestión de la incorporación con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Año 2022	Planificación estratégica	La planificación estratégica, es un procedimiento que trata de analizar la situación actual de la empresa tanto su entorno interno como externo para proyectar estrategias que permitan lograr los objetivos, saber que va a hacer y como lo va hacer mantener un a dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes de mercadeo" (Kotler y Armstrong, 2017).	Planificación estratégica, se mide al evaluar los procesos que que son el análisis externo y análisis interno, en el análisis específico de sus atributos a través de un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de likert para tener datos de la percepción de la población.	Análisis externo	Político Económico social Tecnológico Ecologico Competitivo	CUESTIONARIO Escala de likert 1 Nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
¿De qué manera la administración de personas se relaciona con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra año 2022?	Determinar la administración de personas con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Año 2022	Existe relación entre la administración de personas con la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Año 2022	Análisis interno		Visión Misión Estrategias Objetivos				

Anexo 4. Carta de autorización de empresa


Municipalidad Distrital de Puente Piedra
Sistema de gestión de trámite documentario

Documento Simple N°:
S-00415-2023

Fecha: 06/01/2023 Hora: 08:32 Folio: 1

N° Documento:
46450576

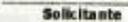
Solicitante:
ELIANA IVANNY TORO FERNANDEZ

Domicilio:
MZ. U LT. 35 URB. LOS CIPRESES

Teléfono:
925711965

Detalles:
SOLICITA AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION DE TESIS


Recepcionista
MARIELA JUDITH BASHI TUANAMA


Solicitante

Su trámite será gestionado en
OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Consultas al Teléfono:
219-6200 ANEX. 6212

Que tenga un buen día, Ud fue atendido por:
MARIELA JUDITH BASHI TUANAMA



Escanear código QR para ver el seguimiento

SOLICITUD: Autorización para realizar trabajo de investigación de tesis



Talento - "MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA"

Identificada con DNI 46450576, ante Ud. Respetuosamente

ando la Maestría en Gestión pública en la Universidad Cesar de la manera más cortés, se considere la petición de un para optar mi grado profesional con el proyecto de tesis que y necesaria para desarrollarlo, de acuerdo a la necesidad

e agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la lta consideración y estima.


Eliana Ivanny Toro Fernández
DNI: 46450576

SOLICITUD: Autorización para realizar trabajo de
investigación de tesis

Lima, 06 de enero del 2023

Sr. Joel Arturo Marcos Picón

Subgerente - Oficina de Gestión de Talento - "MUNICIPALIDAD DE PUENTE PIEDRA"



Presente.-

De mi consideración:

Yo, Eliana Ivanny Toro Fernández, identificada con DNI 46450576, ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente me encuentro cursando la Maestría en Gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo – Lima Callao, solicito a Ud. de la manera más cortés, se considere la petición de un Trabajo de Investigación Científica para optar mi grado profesional con el proyecto de tesis que cuente con la información suficiente y necesaria para desarrollarlo, de acuerdo a la necesidad que requiera la empresa.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente

Eliana Ivanny Toro Fernández
DNI: 46450576

Anexo 5. Declaratoria de consentimiento informado

Carta de consentimiento informado para participantes del CUESTIONARIO para el proyecto “Gestión del empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022”

Mi nombre es Eliana Toro Fernandez y me encuentro desarrollando una evaluación para determinar cómo se relaciona la Gestión del empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022. Estamos realizando una encuesta que busca conocer los puntos de vista de todos los empleados del área, con respecto a la Gestión del empleo público y planificación estratégica, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlo. Por ello estamos invitando a todos los empleados del área administrativa de la Municipalidad a participar contestando un cuestionario. Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 5 minutos. Su participación en esta encuesta no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio. La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad. Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la parte inferior de la encuesta, además de su firma.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 6. Ficha de validación de expertos

Tabla 11

Nº	VALIDADORES	DATOS DEL EXPERTO	CRITERIO
1	Temático	Teresa Moncada Gonzales	Aplicable
2	Metodólogo	Martha Ames Coca	Aplicable
3	Metodólogo	César Trujillo Hinojosa	Aplicable
4	Metodólogo	Carlos Palacios Huaraca	Aplicable

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Gestión de la incorporación								
1	La selección del personal es transparente, se cumplen los requisitos para acceder al servicio civil.	✓		✓		✓		
2	Al realizarse la formalización a través de un contrato la vinculación permite integrar al nuevo personal con la entidad pública	✓		✓		✓		
3	Al realizarse las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo permite una vinculación con el nuevo personal.	✓		✓		✓		
4	En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación	✓		✓		✓		
5	Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la realización de un plazo establecido por norma, tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto	✓		✓		✓		
7	Al realizarse el periodo de prueba permite la conveniencia de las condiciones del puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. Administración de personas								
8	En la realización de la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil permite el desarrollo de los legajos.	✓		✓		✓		
	Al realizarse la administración y actualización de las declaraciones juradas los servidores civiles obtienen el puesto de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la realización del proceso se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo	✓		✓		✓		
10	En la realización de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda	✓		✓		✓		
11	Al realizarse los procedimientos disciplinarios dentro del área administrativa el trabajador cumple los procedimientos disciplinarios	✓		✓		✓		
12	Se realiza los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ames Coca Martha Alicia DNI: 25685875

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Martha Alicia 20 de 12 del 20??
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Análisis externo								
1	En la planificación estratégica de la municipalidad se toma en cuenta las características de los usuarios en función a sus demandas	X		X		X		
2	La municipalidad cuenta con un diagnóstico situacional confiable sobre el poder adquisitivo de los habitantes del distrito y poder realizar una planificación estrategia del servicio	X		X		X		
3	Las acciones para lograr el futuro deseado en la planificación estratégicas son informadas al personal del área	X		X		X		
4	La población tiene acceso a la tecnología , ya que la municipalidad realiza una planificación estratégica óptima	X		X		X		
5	La municipalidad tiene mapeado los espacios geográficos según su nivel de salud ambiental validando su planificación estratégica en atención a esa demanda	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La visión de la municipalidad se difunde en su página web, así también está contenida en los documentos de conocimiento público de los habitantes de la zona.	X		X		X		
7	Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Análisis interno								
8	Impulsar en el distrito de Puente Piedra la Educación, Cultura y Ciudadanía Ambiental como prioridades de dominio público que contribuyan en abordar de manera participativa, técnica y sostenible los problemas ambientales que afectan al distrito.	X		X		X		
9	Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla	X		X		X		
10	La problemática de puente piedra se encuentra entendida en la misión del municipio orientando la planificación de sus actividades	X		X		X		
11	Durante el proceso de selección de personal , se recibe capacitación sobre las estrategias orientadas al cumplimiento de la misión	X		X		X		
12	Las metas y objetivos de la municipalidad, son de conocimiento público así también la estrategias y la asignación de recursos para dar cumplimiento a esos fines	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Amos Coca Martha Abic DNI: 25685875

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Gestión de la incorporación								
1	La selección del personal es transparente, se cumplen los requisitos para acceder al servicio civil.	X		X		X		
2	Al realizarse la formalización a través de un contrato la vinculación permite integrar al nuevo personal con la entidad pública	X		X		X		
3	Al realizarse las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo permite una vinculación con el nuevo personal.	X		X		X		
4	En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación	X		X		X		
5	Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la realización de un plazo establecido por norma, tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto	X		X		X		
7	Al realizarse el periodo de prueba permite la conveniencia de las condiciones del puesto de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Administración de personas								
8	En la realización de la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil permite el desarrollo de los legajos.	X						
	Al realizarse la administración y actualización de las declaraciones juradas los servidores civiles obtienen el puesto de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la realización del proceso se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo	X		X		X		
10	En la realización de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda	X		X		X		
11	Al realizarse los procedimientos disciplinarios dentro del área administrativa el trabajador cumple los procedimientos disciplinarios	X		X		X		
12	Se realiza los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: César Trujillo Hinojosa DNI: 10330856

Especialidad del validador: Administración

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Análisis externo								
1	En la planificación estratégica de la municipalidad se toma en cuenta las características de los usuarios en función a sus demandas	X		X		X		
2	La municipalidad cuenta con un diagnóstico situacional confiable sobre el poder adquisitivo de los habitantes del distrito y poder realizar una planificación estrategia del servicio	X		X		X		
3	Las acciones para lograr el futuro deseado en la planificación estratégicas son informadas al personal del área	X		X		X		
4	La población tiene acceso a la tecnología , ya que la municipalidad realiza una planificación estratégica óptima	X		X		X		
5	La municipalidad tiene mapeado los espacios geográficos según su nivel de salud ambiental validando su planificación estratégica en atención a esa demanda	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La visión de la municipalidad se difunde en su página web, así también está contenida en los documentos de conocimiento público de los habitantes de la zona.	X		X		X		
7	Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Análisis interno								
8	Impulsar en el distrito de Puente Piedra la Educación, Cultura y Ciudadanía Ambiental como prioridades de dominio público que contribuyan en abordar de manera participativa, técnica y sostenible los problemas ambientales que afectan al distrito.	X		X		X		
9	Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla	X		X		X		
10	La problemática de puente piedra se encuentra entendida en la misión del municipio orientando la planificación de sus actividades	X		X		X		
11	Durante el proceso de selección de personal , se recibe capacitación sobre las estrategias orientadas al cumplimiento de la misión	X		X		X		
12	Las metas y objetivos de la municipalidad, son de conocimiento público así también la estrategias y la asignación de recursos para dar cumplimiento a esos fines	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: César Trujillo Hinojosa DNI: 10356856
Especialidad del validador: Administrador

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

20 de 12 del 20.22

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Análisis externo								
1	En la planificación estratégica de la municipalidad se toma en cuenta las características de los usuarios en función a sus demandas	X		X		X		
2	La municipalidad cuenta con un diagnóstico situacional confiable sobre el poder adquisitivo de los habitantes del distrito y poder realizar una planificación estrategia del servicio	X		X		X		
3	Las acciones para lograr el futuro deseado en la planificación estratégicas son informadas al personal del área	X		X		X		
4	La población tiene acceso a la tecnología , ya que la municipalidad realiza una planificación estratégica óptima	X		X		X		
5	La municipalidad tiene mapeado los espacios geográficos según su nivel de salud ambiental validando su planificación estratégica en atención a esa demanda	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La visión de la municipalidad se difunde en su página web, así también está contenida en los documentos de conocimiento público de los habitantes de la zona.	X		X		X		
7	Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Análisis interno								
8	Impulsar en el distrito de Puente Piedra la Educación, Cultura y Ciudadanía Ambiental como prioridades de dominio público que contribuyan en abordar de manera participativa, técnica y sostenible los problemas ambientales que afectan al distrito.	X		X		X		
9	Los habitantes tienen pleno conocimiento sobre la visión de la municipalidad y contribuyen para que se cumpla	X		X		X		
10	La problemática de puente piedra se encuentra entendida en la misión del municipio orientando la planificación de sus actividades	X		X		X		
11	Durante el proceso de selección de personal , se recibe capacitación sobre las estrategias orientadas al cumplimiento de la misión	X		X		X		
12	Las metas y objetivos de la municipalidad, son de conocimiento público así también la estrategias y la asignación de recursos para dar cumplimiento a esos fines	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LINARES SANCHEZ GUILLERMO GILBERTO DNI: 06814198
Especialidad del validador: INGENIERO ADMINISTRATIVO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

20 de 12 del 20.22

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. Gestión de la incorporación								
1	La selección del personal es transparente, se cumplen los requisitos para acceder al servicio civil.	X		X		X		
2	Al realizarse la formalización a través de un contrato la vinculación permite integrar al nuevo personal con la entidad pública	X		X		X		
3	Al realizarse las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo permite una vinculación con el nuevo personal.	X		X		X		
4	En la realización de la inducción general referida a la información sobre el Estado, la entidad y normas internas permiten la gestión de la incorporación	X		X		X		
5	Al realizarse la inducción al nuevo personal proporciona la información necesaria que facilita y garantiza su integración y adaptación a la entidad y al puesto.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	En la realización de un plazo establecido por norma, tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto	X		X		X		
7	Al realizarse el periodo de prueba permite la conveniencia de las condiciones del puesto de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. Administración de personas								
8	En la realización de la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil permite el desarrollo de los legajos.	X		X		X		
	Al realizarse la administración y actualización de las declaraciones juradas los servidores civiles obtienen el puesto de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la realización del proceso se administra la asistencia y tiempo de permanencia de los servidores civiles en su centro de trabajo	X		X		X		
10	En la realización de las disposiciones normativas del procedimiento administrativo aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido (RNSDD), cuando corresponda	X		X		X		
11	Al realizarse los procedimientos disciplinarios dentro del área administrativa el trabajador cumple los procedimientos disciplinarios	X		X		X		
12	Se realiza los desplazamientos por designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, de acuerdo a normas y procedimientos administrativos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LINDRES SANCHEZ GUILERAUD GILBERTO DNI: 06814198

Especialidad del validador: INGENIERO ADMINISTRATIVO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


20 de 12 del 2022
Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Estadística de fiabilidad

Tabla 12 Estadística de fiabilidad alfa de Cronbach Gestión del empleo publico

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	16

Fuente: Reporte del SPSS 23

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es de 0.825 valor que determine la consistencia del instrumento es bueno.

Tabla 13 Estadística de fiabilidad alfa de Cronbach Planificación estratégica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	16

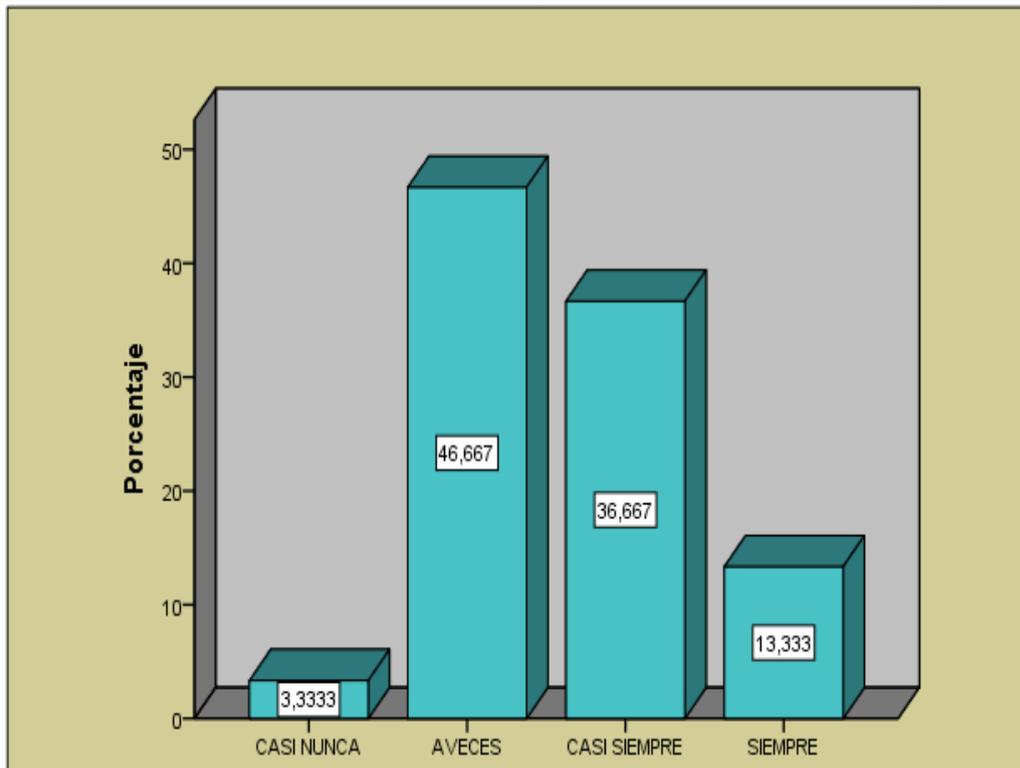
Fuente: Reporte del SPSS 23

Interpretación: De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,781 valor que determina la consistencia del instrumento es aceptable.

Anexo 9. Resultados descriptivos por ítem

Figura 07

En la realización de la administración y la custodia de la información y documentación de cada servidor civil permite el desarrollo de los legajos.

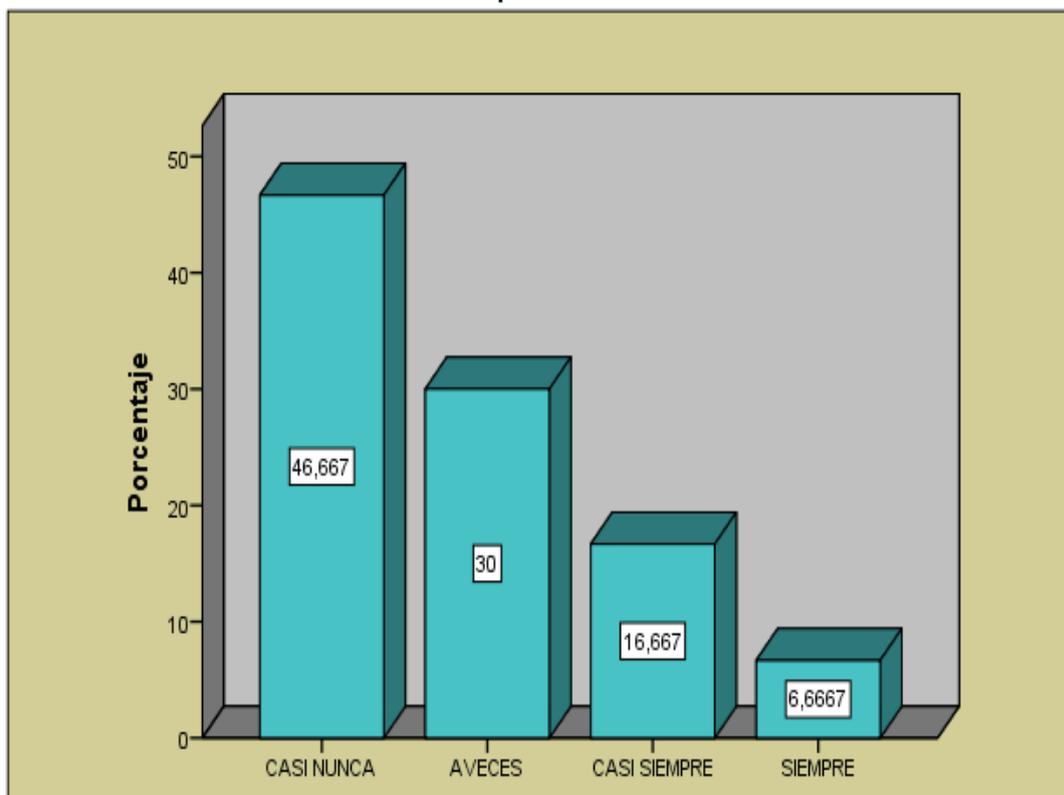


Interpretación:

El resultado de la tabla figura, se observa que el 3,33% de los encuestados se ubica en casi nunca, el 13,33% siempre, el 36,66% casi siempre, el 46,66% a veces y el. Por lo tanto, de los resultados obtenidos el mayor porcentaje considera a veces La realización de la administración permite el desarrollo de legajos.

Figura 08

En la realización de un plazo establecido por norma, tiene por objeto apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto

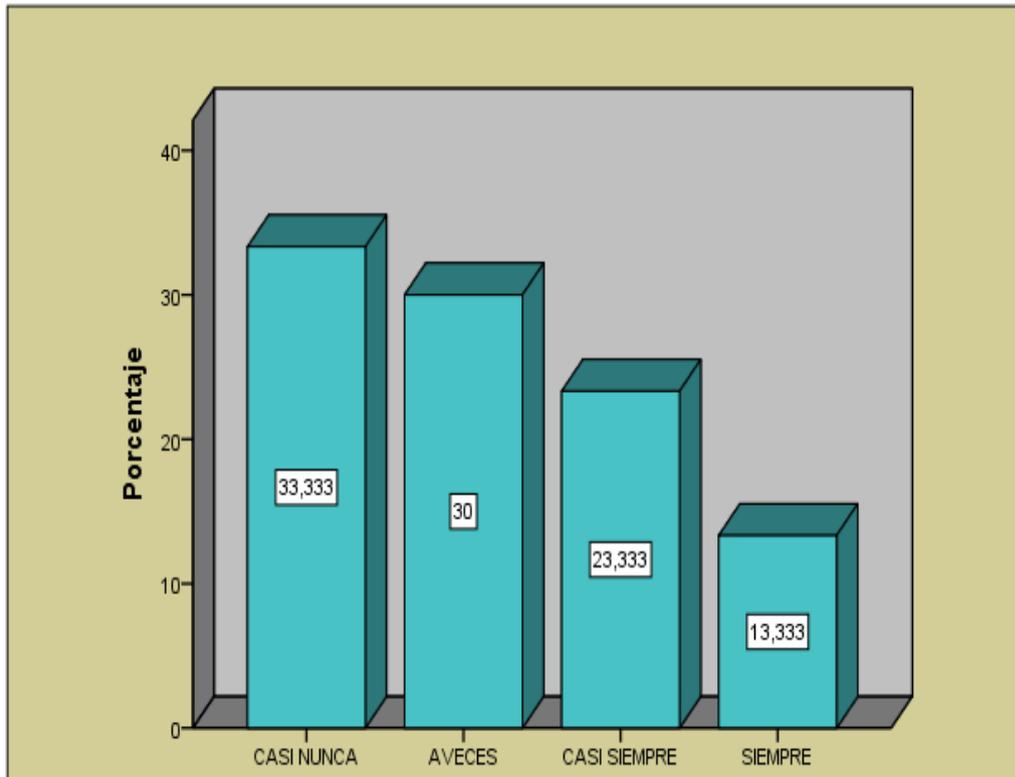


Interpretación:

El resultado de la tabla figura, se observa que el 6,66% de los encuestados se ubica en siempre, el 16,66% casi siempre, el 30 % a veces, el 46,66% casi nunca. Por lo tanto, de los resultados obtenidos el mayor porcentaje considera que casi nunca en la realización del plazo establecido por norma valida las habilidades.

Figura 09

Al realizarse las reincorporaciones por mandato judicial o administrativo permite una vinculacion con el nuevo personal.

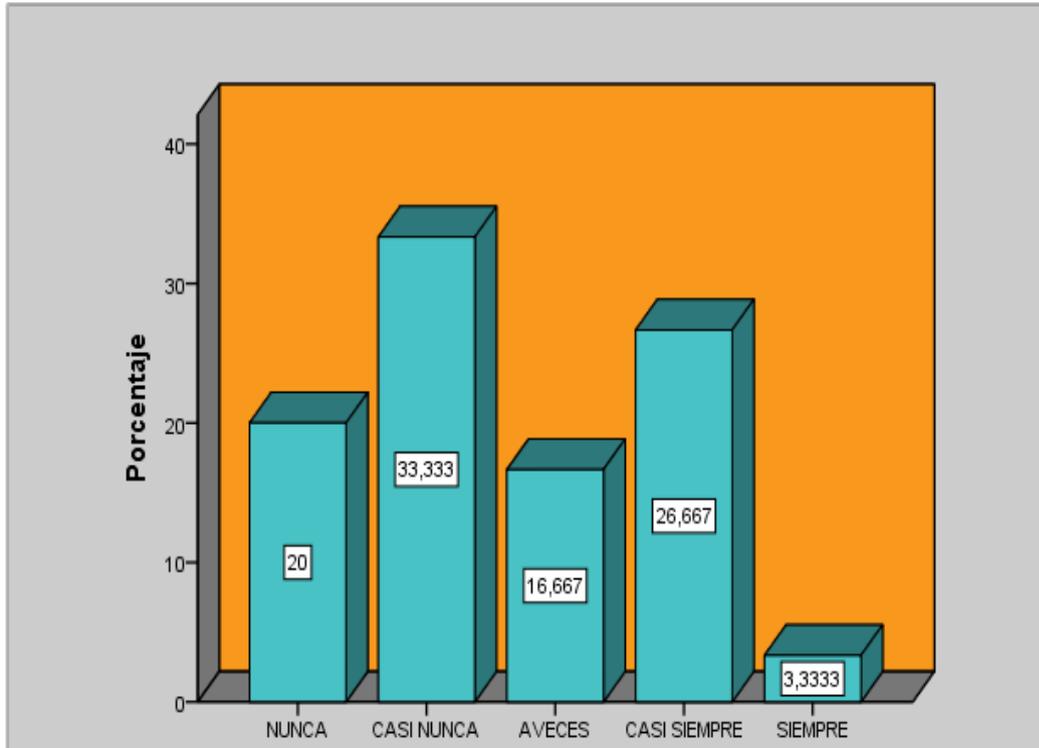


Interpretación:

El resultado de la tabla figura, se observa que el 13,33% de los encuestados se ubica en siempre, el 23,33% casi siempre, el 30 % a veces, el 33,33% casi nunca. Por lo tanto, de los resultados obtenidos el mayor porcentaje considera que casi nunca en la reincorporación por mandato o administrativo se da en nuevo personal.

Figura 10

Al realizarse la formalización a través de un contrato la vinculación permite integrar al nuevo personal con la entidad pública



Interpretación:

El resultado de la tabla figura, se observa que el 3,33% de los encuestados se ubica en siempre, el 16,66% a veces, el 26,66 % casi siempre, el 20% nunca y el 33,33% casi nunca. Por lo tanto, de los resultados obtenidos el mayor porcentaje considera que casi nunca se realiza la formalización de un contrato con la vinculación a un nuevo personal.

Anexo 10. Diapositivas de defensa de tesis

4. Decisión predefinida

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO
Gestión del empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022

AUTOR:
Toro Fernandez, Eliana Ivanny

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de políticas públicas

PERU
2023

1

CAPÍTULO I. Introducción

La administración pública ha experimentado constantemente cambios importantes debido a las variaciones que se producen en todo el mundo. Entre estos, podemos mencionar a la gestión municipal, que ha pasado de estar enfocada en la planificación del desarrollo a un enfoque más moderno como la evaluación por ranking, el cual tiene un papel preponderante. Es así que, en los últimos veinte años del siglo pasado se caracterizó por la instauración de un modelo de gestión centrado en la institucionalidad de la planificación estratégica.

Municipalidad de Puente Piedra

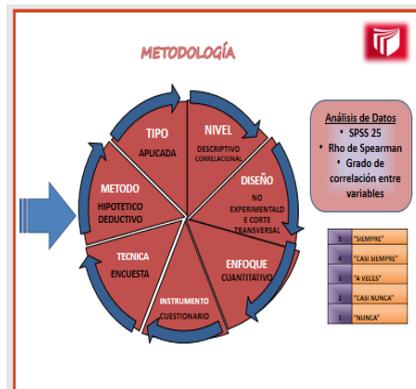
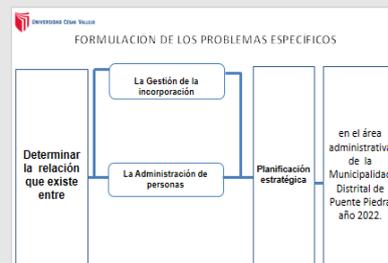
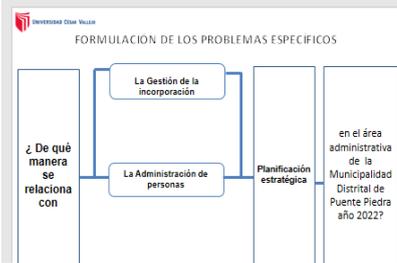
2

REALIDAD PROBLEMÁTICA

Problema General

¿De qué manera la gestión del empleo público se relaciona con la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra año 2022?

3



19

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
Ejemplo: GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Tabla 1
Operacionalización de la variable Gestión del empleo Público

Variable I	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ÍTCMS	Técnicas Instrumentales
Gestión del empleo público	Proceso de gestión del empleo público que implica la incorporación, administración y planificación del personal en el sector público.	Proceso de gestión del empleo público que implica la incorporación, administración y planificación del personal en el sector público.	Incorporación	Selección	SI	CUESTIONARIO
				Inducción	SI, SI	
Planificación estratégica	Proceso de planificación del empleo público que implica la definición de políticas, procedimientos y normas para la gestión del personal en el sector público.	Proceso de planificación del empleo público que implica la definición de políticas, procedimientos y normas para la gestión del personal en el sector público.	Incorporación	Selección	SI	CUESTIONARIO
				Inducción	SI, SI	

20

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Tabla 2
Operacionalización de la variable Planificación Estratégica

Variable II	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas Instrumentales
Planificación estratégica	Proceso de planificación del empleo público que implica la definición de políticas, procedimientos y normas para la gestión del personal en el sector público.	Proceso de planificación del empleo público que implica la definición de políticas, procedimientos y normas para la gestión del personal en el sector público.	Incorporación	Selección	SI
				Inducción	SI, SI
Planificación estratégica	Proceso de planificación del empleo público que implica la definición de políticas, procedimientos y normas para la gestión del personal en el sector público.	Proceso de planificación del empleo público que implica la definición de políticas, procedimientos y normas para la gestión del personal en el sector público.	Incorporación	Selección	SI
				Inducción	SI, SI

21

Discusión

García, M (2017). En su artículo, la Colaboración Público-Privada: capacidades públicas para la gestión del modelo desarrollado por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Agencias Privadas de Colocación. Se concluyó que se evaluó la tipología y características de las competencias de actores del sector público en el modelo de cooperación público-privada. Muchas de estas posibilidades son centrales para el funcionamiento normal de la administración pública, aunque se basan en inducciones concretas de estructuras horizontales y colaborativas, se observó que el 33.33% de trabajadores de la municipalidad indican que casi siempre se realiza una inducción a un nuevo personal, el 30% a veces, el 20% casi nunca, el 13.33% siempre y el 3.33% nunca. Gestión de la incorporación, comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad.

Conclusión

Se define la relación entre la gestión del empleo y la planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022. De acuerdo a los resultados obtenidos, la correlación Spearman's Rho ES, 992⁴ indica que existe una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables y sig = 0.000 es muy significativa, por lo que tienen Correlación positiva y se acepta la planificación estratégica. Se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alternativa (H₁) a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, conocido como fuerza de contraste. La conclusión es que la gestión del empleo público se correlaciona significativamente de forma positiva con la planificación estratégica. Al final del periodo reglamentario, el objetivo es evaluar y verificar las habilidades técnicas, la competencia y la experiencia del servidor para el trabajo.

Recomendaciones

Se recomienda al área de Gestión del Talento Humano de la municipalidad que realice procesos de selección, más rigurosos donde garantice el cumplimiento del ROF y la clasificación de habilidades para que las actividades permitan resultados esperados en plazos establecidos.

A las autoridades y jefaturas, monitorear las tareas desarrolladas por cada área en consideración al puesto y exigencia, para aplicar instrumentos de evaluación del desempeño que permitan publicar transparente los resultados en cumplimiento de las políticas y normas de la entidad.

A las jefaturas que deben realizar trabajo integrado orientado hacia la comunidad donde se difunda la misión y visión de la municipalidad para que la población no solo esté informada, sino que también tenga conocimiento del qué cómo y para que se da la gestión Edil.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del empleo público y planificación estratégica en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, Lima 2022", cuyo autor es TORO FERNANDEZ ELIANA IVANNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 12 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALES MONCADA TERESA MARIANELLA DNI: 25728455 ORCID: 0000-0002-8516-2193	Firmado electrónicamente por: TEGONZALESMON el 20-01-2023 10:26:11

Código documento Trilce: TRI - 0517757