



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión de personas y desarrollo estratégico en Anclajes y
Cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado En Administración**

AUTOR:

Jaime Solis, Alex Gustavo (ORCID: 0000-0002-1467-4220)

ASESOR:

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi esposa e hijo, quienes me apoyan, me dan fortaleza y me motivan con sus buenos sentimientos a continuar en cada proyecto de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme la realización del estudio, a mi asesor MG. Díaz Torres William Ricardo por todo su apoyo, por cada uno de sus aportes que me ayudaron a crecer como persona y como profesional.

Tabla de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Tabla de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.2.1. Variable 1: Gestión de personas	15
3.2.2. Variable 2: Desarrollo estratégico	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Determinar la relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima</i>	23
Tabla 2	<i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión planeamiento estratégico</i>	24
Tabla 3	<i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión habilidades</i>	25
Tabla 4	<i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión conocimientos</i>	25
Tabla 5	<i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión efectividad</i>	26
Tabla 6	<i>Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión comunicación</i>	27

Índice de figuras

Figura 1 <i>Nivel de gestión de personas de la muestra en AyC del Perú SAC</i>	18
Figura 2 <i>Nivel de gestión de personas según los indicadores en AyC del Perú 2022</i>	19
Figura 3 <i>Nivel de gestión de personas según dimensiones en AyC del Perú SAC 2022</i>	20
Figura 4 <i>Nivel del desarrollo estratégico de la muestra en AyC del Perú SAC 2022</i>	20
Figura 5 <i>Nivel del desarrollo estratégico según los indicadores en AyC del Perú SAC 2022</i>	21
Figura 6 <i>Nivel del desarrollo estratégico según dimensiones en AyC del Perú SAC 2022</i>	22

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la Gestión de Personas y el Desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC. El tipo de investigación es aplicada, descriptivo correlacional. El diseño fue no experimental, transversal. El muestreo fue por conveniencia, estuvo conformado por 35 colaboradores, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fueron dos cuestionarios. Para la validez del instrumento se utilizó el alfa de cronbach en ambas variables. Se concluye que el nivel de asociación es positiva perfecta 0.945, el nivel de significancia es de 0, existiendo relación entre ambas variables, rechazando la hipótesis “El nivel de relación entre la gestión de personas y el Desarrollo estratégico, es medio”.

Palabras clave: Gestión de Personas, Desarrollo estratégico, Colaboradores.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between People Management and Strategic Development in Anclajes y Cementations of Peru SAC. The type of research is applied, descriptive correlational. The design was non-experimental, cross-sectional. The one demonstrated was for convenience, it was made up of 35 collaborators, the technique obtained was the survey and the data collection instrument was two questionnaires. For the validity of the instrument, Cronbach's alpha was obtained for both variables. It is concluded that the level of association is perfect positive 0.945, the level of significance is 0, with a relationship between both variables, rejecting the hypothesis "The level of relationship between people management and strategic development is medium".

Keywords: People Management, Strategic Development, Collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones empresariales necesitan formar equipos altamente comprometidos con sus objetivos estratégicos, debido a que cada vez la competitividad incrementa y ello implica la mejora en muchos aspectos, uno de ellos es impulsar e involucrar una participación más activa de los colaboradores, por ello la gestión de personas es muy importante porque define el nivel de identificación que el colaborador tiene con la organización y esto se verá reflejado con el logro de sus metas de la mano con el desarrollo estratégico que es un factor clave para las organizaciones ya que permitirá el fortalecimiento de las relaciones interpersonales a través de las mejoras de los procesos estructurales y la adaptación a las nuevas tecnologías.

En el mundo, en 2020 se originó una crisis a nivel mundial debido a la COVID-19; las empresas se enfrentaron a retos nuevos, únicos e importantes para trabajadores y empleadores. En el ámbito internacional según el Diario Gestión, en un artículo de equipos y talento. DCH Asociación de directivos enfocados al desarrollo de capital humano en España informa que los trabajos por objetivos, el compromiso de los colaboradores y la resiliencia tuvieron un impacto positivo en la gestión de personas durante el Covid-19 mientras que el impacto negativo fue la pérdida de contacto presencial, esto dificultó coordinaciones y reuniones de equipos de trabajo y por consiguiente afectó las metas y la comunicación. Gestión, (2021).

Gallup,(2021) de acuerdo a estudios realizados por la consultora Gallup EEUU y Canadá tuvieron un considerable aumento en el compromiso de empleados por la buena participación comunicativa de los líderes y gerentes de cada empresa mostrando extremo cuidado y flexibilidad durante el acontecimiento de la pandemia, apoyando y retroalimentando a su gente.

A su vez la encuestadora America's Charities indica que casi un 90 por ciento de los líderes de las empresas a nivel mundial creen que los programas de participación de los empleados atraen y retienen talentos de manera efectiva, esto

confirma que el compromiso que tienen los empleados es un tema clave para mantener un negocio prospero (America's Charities, 2020).

OIT, (2001) Por su parte esta entidad informa sobre la urgente necesidad de enfrentar las rápidas transformaciones digitales en el mundo del trabajo a nivel de América Latina y el Caribe en el cual se proponen una variada serie de lineamientos para la innovación en la manera de formar profesionales que permitan estar a la vanguardia y a los desafíos del futuro. Así también, el Banco interamericano de desarrollo aporta que se debería invertir en talento de personas para impulsar la transformación digital, para entender el impacto que ocasiona la falta de talento dentro de los proyectos de esta magnitud e identifica una falta de preparación en cuanto a temas de programación y desarrollo de software.

Suarez, (2021) Por su parte la Coach en talento humano nos menciona que los empresarios pasan por retos muy difíciles en esta nueva situación en cuanto al tema del talento humano. Por ejemplo; en nuestro país vecino Colombia en la ciudad de Bogotá donde está concentrado la actividad más importante de ese país, habla de más 53 mil empresas que para el año 2020 tuvieron que cerrar sus actividades representando de esta forma una baja significativa en los reportes de estos últimos diez años, esta información la dio a conocer la Cámara de comercio de Bogotá.

Freeman y Li, (2018) mencionan que en China la implementación de las ordenanzas legales de trabajo se afectó sutilmente, pese a esto hubo un aumento significativo para los migrantes además de contar con beneficios sociales por ley sin impacto negativo en ese sector, mostrando un avance en el mercado laboral de ese país mientras que en otros países tuvieron que paralizar y depender de la entidad LCL para mejorar su estado laboral.

El Comercio, (2021) menciona a su vez que según un estudio de la consultora Mercer, poco más del 70 por ciento de empresas indican que estarían de acuerdo con promover una manera de controlar con menos rigurosidad y poner más énfasis en empoderar moderadamente al trabajador en cuanto a las

responsabilidades y acciones laborales, de esta manera conseguir una integración para mantener las ideas, prácticas y valores en las empresas.

En el ámbito nacional según el artículo de Oblitas,(2020) Proximity Perú, dedicado al servicio de soluciones inteligentes de tecnología, da a conocer importantes puntos que deben ser considerados para una correcta y manejable administración del talento humano mientras se vive esta pandemia (a) Cultura empresarial, enfocada a conjunto de valores, creencias, actitudes; (b) Canales de comunicación, ya que, en la situación que enfrentamos, es importante la comunicación constante y entendible; (c) Equilibrio y bienestar, considerando espacios creativos que permitan y animen a los colaboradores a desplazarse; (d) Salud mental del trabajador. Este último según informe señala que el Ministerio de Salud reporta poco más de 60 por ciento de peruanos que han manifestado molestias de salud en sentido psicológico en estos tiempos a causa del covid, se puede mencionar a la desconcentración, depresión, desinterés hasta inconveniente para dormir.

CENTRUM publishing (2018) en esta institución se muestran resultados de un ranking de medición y administración de talentos con el objetivo de mejorar las condiciones para el desarrollo personal y profesional. El análisis se enfoca en factor inversión y desarrollo los cuales evidencian que existe un crecimiento por encima de Chile pero por debajo de éste en el factor atracción y retención de talento donde hubo una baja por la poca motivación de los trabajadores y fuga de talentos, sin embargo ha mantenido ligeramente el factor preparación a diferencia de años anteriores ya que se encontró un mayor crecimiento en la fuerza laboral. Esto indica que hay mucho por hacer y seguir avanzando ya que hemos mejorado en inversión y desarrollo.

MVSC, (2020) El Ministerio de vivienda, construcción y saneamiento aprobó en el mes de mayo el protocolo sanitario para el reinicio de las actividades económicas en el sector construcción, considerando que poco apoco se irán reanudando obras, siempre cumpliendo con las disposiciones que establece el

gobierno y respetando los protocolos que a medida se vayan dictando para avanzar en las actividades proyectadas por las empresas.

En el ámbito local, precisamente en Lima son pocas las empresas que brindan el servicio de perforación de suelo. Una de ellas es la empresa Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC, que cuenta con amplia experiencia en el mercado desde hace 7 años en el distrito de Villa El Salvador. Ésta, como muchas empresas del sector tuvieron que resurgir ante la situación de crisis que seguimos atravesando por la COVID 19, sin duda la integración de los equipos de trabajo es fundamental ya que de ello dependerá la conservación de los planes estratégicos de cada empresa a fin de lograr sus objetivos. Lo deseable es que todos los miembros de un equipo sean productivos y eficientes en su trabajo. Sin embargo, en la empresa mencionada se observa que existe falta de compromiso, carencia de trabajo en equipo, desinterés, desmotivación, baja autoconfianza, rendimiento laboral deficiente, desorganización, poca empatía, baja práctica de valores de los colaboradores, lo cual compromete el desarrollo organizacional y genera consecuencias de forma negativa a través del tiempo que involucra a los mismos colaboradores, asimismo a clientes y proveedores, perjudicando la imagen forjada.

Ante esta situación se procede a realizar la investigación que permita identificar lo que genera la falta de compromiso ocasionando inconvenientes en el desarrollo organizacional, entonces en la nueva realidad configurada por la Covid-19, podríamos definir **el problema general** de la investigación ¿Qué relación existe entre la Gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022? y los problema específicos serían: (a) ¿Cuál es el nivel de la gestión de personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022?; (b) ¿Cuál es el nivel del desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022?; (c) ¿Qué relación existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión, planeamiento estratégico?; (d) ¿Qué relación existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión, habilidades?; (e) ¿Qué relación existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión, conocimientos?;

(f) ¿Qué relación existe entre la Gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión, efectividad?; (g) ¿Qué relación existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión, comunicación?; (h) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis en relación de la Gestión de Personas y Desarrollo Estratégico?.

Se Justifica la importancia de la investigación porque tendrá una mirada distinta en cuanto al desenvolvimiento laboral y determinará el nivel de comportamiento de los colaboradores hacia la empresa. A su vez el desarrollo de este trabajo busca dar aportaciones a distintas empresas para así analizar y tener una visión distinta en cuanto a lo valioso que es la gestión de personas. Los beneficiados serán las empresas, quienes podrán definir estrategias y tomar acción que les permitirá mejorar el ambiente laboral y reducir los conflictos internos, lo cual llevará a optimizar la productividad de los trabajadores. Se justifica teóricamente, porque podrán extenderse e incorporarse al conocimiento científico y transformar sus culturas, por esto esté presente trabajo servirá como referencia de investigación para posteriores investigaciones a realizar acerca de estas variables. Se justifica de manera práctica porque permitirá analizar cómo se relacionan estas variables con la finalidad de afianzar el compromiso de cada colaborador. El método que se llevará a cabo será a base de encuesta, dado que en esta investigación se recolectará datos que serán de gran aporte para entender la relación existente entre estas dos variables, además servirán de aporte social en otros trabajos con similares problemas de estudio.

Por otro lado, se plantea como objetivo general: determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022. Asimismo; los objetivos específicos: (a) Determinar el nivel de la gestión de personas; (b) Determinar el nivel de desarrollo estratégico; (c) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Planeamiento estratégico; (d) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Habilidades; (e) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión

Conocimientos; (f) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Efectividad; (g) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Comunicación; (h) Contrastar hipótesis de relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico.

También plantearemos la hipótesis general como: H1: “Existe relación significativa entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022”. Las hipótesis específicas son: H2: “El nivel de la gestión de personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022 es medio”; H3: “El nivel del desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022 es medio”; H4: “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Planeamiento Estratégico”; H5: “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Habilidades”; H6: “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Conocimientos”; H7: “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Efectividad”; H8: “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Comunicación”; H9: “El nivel de relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico es medio”.

II. MARCO TEÓRICO

En el territorio peruano podríamos citar a Quevedo (2017), Tesis Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional según percepción de los docentes de la Red 26 San Juan de Miraflores – 2017. Se aplicó la estadística no paramétrica con resultado 0.559 “moderado” y un margen de error por debajo del 5% encontrando relación entre sus variables con una muestra de 131 docentes. Concluye que se debe poner énfasis en los programas de capacitación a los docentes y una mejora en los procesos administrativos de gestión.

Velasquez, (2019) La tesis se enfoca en la Gestión del talento humano y la competitividad. Diseño no experimental correlacional, como instrumento se utilizó el cuestionario validado por el coeficiente Alfa de Cronbach y analizado mediante el software SPSS con resultados de alto nivel de significancia en la relación de variables, concluyendo que la integración, la organización, las recompensas, la retención y la supervisión al personal guardan relación con la competitividad, reflejando que una buena estrategia de dirección garantiza el logro de objetivos y mejoras en los resultados.

Pinedo, (2019) La tesis donde busca relacionar la Gestión del Talento humano, calidad de servicio y desempeño laboral en la empresa de mantenimiento Wayra SAC de Breña, El resultado de la encuesta a los trabajadores demostró tener una incidencia favorable con un nivel alto entre las variables aceptando su hipótesis y demostrando que los trabajadores se identifican con la empresa. El tipo de investigación fue básica y de nivel explicativo con un diseño correlacional causal.

Fuentes, (2018) Realizó una Gestión del Talento humano y Desempeño laboral en New Deal, Miraflores. Su objetivo fue relacionar variables. De diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal. Encuesta con escala de Likert, confiabilidad Alfa de Cronbach, estadístico SPSS. Como resultado nivel de significancia 0, aceptándose la hipótesis que existe relación. Así mismo el

coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,931 que indica una correlación positiva muy alta. Rojas y Vilchez, (2018) También mencionaron que existe relación estadísticamente significativa entre la variable Gestión del talento humano con el desempeño laboral, calidad de trabajo y trabajo donde insinúan que se debe priorizar el aspecto humano con capacitación e incentivos para mejorar las empresas.

Ataucusi, (2016) Tesis, Gestión estratégica y el desarrollo del potencial humano en la Municipalidad Distrital de Acoria; Busca determinar la relación entre variables en su investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo correlativo con diseño no experimental de corte transaccional. Como resultado, existe una relación positiva media. Indicando que las organizaciones deben priorizar el servicio a los usuarios y mantener una administración eficiente y calificado.

Zarate y Zumarán, (2015) En su tesis Plan Estratégico de Gestión Humana en la empresa Starcom GYM, el objetivo fue demostrar que implementar un sistema de ejecución y control, puede apalancar buenos resultados en la gestión de personas con impactos positivos para el desarrollo empresarial y laboral más aun en el sector minero en zonas de alto andinas de nuestro país. La metodología fue cualitativa, utilizaron el método Delphi o consenso grupal por un grupo de expertos en el área, para conocer la situación actual y lo que se desea alcanzar más los cuestionarios para establecer un concepto firme sobre el problema en gestión de personas dentro de la empresa. Como conclusión deben alinearse a los objetivos, conocer el manejo de los recursos y la propuesta de valor con fines a las metas que se proyecta la empresa.

A nivel internacional se cita a Valencia, (2018) en su tesis enfocada a la Administración del Talento Humano en empresas de comercio y servicios en la ciudad Quito, resalta la importancia de profesionalizar el talento humano e invertir en ello. La investigación tuvo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, transversal con encuestas a los encargados de gestionar el área de RH de algunas empresas elegidas la cual concluyó con conocer que los encargados no estaban alineados, solo cuentan en su mayoría con un encargado del área de RH y que el

reclutamiento tiene un porcentaje bajo de recomendaciones. En consecuencia, es importante rescatar la importancia del valor humano y mejorar los procesos de selección, evaluación y compensación.

Entre los artículos internacionales Vega, (2013) menciona sobre un sistema que implementa una mejor manera de administrar a las personas en Colombia y esto se ha venido dando entre los líderes en estos últimos 10 años en la educación superior, a manera de impulsar el mercado y estar a la vanguardia de las necesidades en el sentido de resaltar la calidad según lo exige el gobierno en base a la ley 30 y sus decretos en el año 1992 y de allí, a los posteriores decretos.

Armijos, Aaron, y Norman,(2019) en este artículo los autores indican que la gestión de personas es prioridad para quienes la dirigen y sus empresas. Desde tiempo atrás ha sido importante resaltar el beneficio que brinda en una organización un talento manejado por una buena gestión que necesita potenciar su compromiso con la organización y que tiene un alcance social ya que a medida que mejore la calidad en servicios, el mercado se ira enfrentando a nuevos competidores que cumplan con exigencias y que quieran posicionarse para distinguirse y esto sea parte de una política empresarial.

Ramirez, Espindola, Ruiz, (2019) en un artículo manifiesta que al inicio la forma de administrar el talento humano se reflejaba en su ejecución de actividades, sin embargo hoy en día la visión es distinta ya que lo ven de una manera más estratégica y esto conlleva que en todo lugar como en el sector industrial se modifiquen procesos abriendo a modelos y métodos empresariales que den un enfoque distinto a lo que se veía y esto lleve a que empresas mineras lo puedan experimentar.

Cesar y Martin, (2016) Dan a conocer en su artículo que en la actualidad quienes dirigen personas para lograr buen desarrollo en sus empresas tienen muy en cuenta que es una labor fundamental y que lo que se quiere es generar un valor agregado con ventajas posibles haciendo buenas acciones que diferencien a

las malas acciones y esto produzca en el recurso humano una manera de alcanzar objetivos orientado a lograr con eficacia y eficiencia estándares que den valor a la organización.

Yaghoobi, et al., (2020) En su respectivo artículo, cuando se refieren a empoderamiento, es dirigido a la organización y a quienes tiene el poder de lograr un mejor trabajo eficientemente, para conseguir objetivos que se idearon e impulsaron y hacerlo real, comprometiéndose a decidir y asumir responsablemente en pro de resultados consiguiendo de esta manera innovar y crear a fin de que la organización consiga los frutos visionados.

Moghaddas, Jajarmizadeh, y Abbasi, (2020) en su investigación por obtener un resultado, relacionaron variables de gestión de talento con creatividad organizacional indicando que esta creatividad puede tener impacto positivo y directo en la relación de acuerdo a lo examinado por su muestra en la empresa.

Kadhim, (2017) La Gestión de personas administrada estratégicamente juega un papel importante para el éxito de las empresas. El talento de las personas se convierte en algo esencial. Tal como lo examinaron en un estudio en el sector petrolero iraquí donde se analizó a gerentes y jefes de departamentos, como resultado indicaron que el reclutamiento, selección, capacitación, compensación están directamente relacionados con el desempeño de la organización.

Ramirez, (2018) En su investigación sobre habilidades directivas mencionado en un artículo hace referencia a la importancia de las habilidades básicas del talento humano independientemente de los recursos tecnológicos lo que permite una ejecución eficaz y efectiva de las personas optimizando las relaciones interpersonales.

Ariel y Armando, (2013), estos autores indican que la denominada gestión del capital humano enfrenta variaciones en su aplicación y en el modo de definirlo de manera que puede verse con más claridad en el sentido de la mejora en el

desenvolvimiento de una empresa. De igual manera se observa en la forma de administrar el desempeño y los procedimientos de gestionar el talento con la finalidad de tener un crecimiento y desarrollo global de la mano con los recursos financieros y tecnológicos que nos permitan estar preparados para escenarios desconocidos logrando así una estabilidad laboral segmentado e inclusivo.

Respecto a las teorías de la Administración, Torres,(2011) en su libro teoría general de la administración menciona a Frederick Taylor Autor del libro Principios de la Administración científica en 1911 conocido como el padre de la administración científica. Fundó las bases de las relaciones del ser humano con el entorno al trabajo, su finalidad es lograr el desarrollo empresarial y la satisfacción personal de todos los involucrados.

Martin, (2019) Cita a Fayol y su enfoque clásico, quien considera en su teoría la producción, además de integrar todos los elementos de un proceso como el mercadeo, finanzas y el recurso humano. La toma de decisiones, organización, planeación, dirección y control. Cada uno de sus principios toma en cuenta el factor humano ya que esta forma parte del motor para un correcto funcionamiento.

Chiavenato, (2009) Considera que el talento humano de una empresa debe estar a la par con las tareas o actividades que según su rol debe aplicar dentro de esa entidad y para esto se debe contar con una gestión de parte del área encargada para planificar estratégicamente la participación con la finalidad de lograr los objetivos. Para alcanzar la competitividad hay que adaptarse a los cambios y quienes dirigen deben apostar por el talento humano, contar con planes de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación de desempeño además de prestaciones sociales. Proveer los recursos humanos que requiere la organización para lograr que los objetivos organizacionales vayan de la mano con los objetivos individuales.

Respecto a las teorías de la planeación se considera a varios autores que han aportado como George Terry quien menciona que la planeación es el proceso de seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro y formular

actividades necesarias para alcanzar objetivos. Rusell Ackoff toma la planeación como una anticipación a la toma de decisiones, es decir, decidir antes de actuar. Para Stoner es el proceso de establecer metas y elegir medios para alcanzarlas.

Chiavenato (2016) El desarrollo estratégico es proyectarse a futuro con una visión estratégica que inicia con la acción de ver cómo está la empresa, conocer que recursos tiene para ir de apoco elaborando objetivos con la finalidad de lograr resultados satisfactorios. La planeación estratégica sin duda se basa en lo táctico y operativo. Priorizar el aspecto humano, como la capacitación, incentivos para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución

podemos citar a Fred, (2008) en su libro de administración estratégica menciona que la planeación estratégica se puede conceptualizar como un plan artístico, una técnica de implementación, evaluación y decisiones de funciones múltiples que le conlleve a que una organización consiga lo planificado, de tal manera logren reflejar una ética organizacional y pueden cumplir con sus propósitos y estar a la vanguardia, implementar con un plan de acción para luego evaluar la actividad para y así finalmente hacer las acciones correctivas.

Bachenheimer y Valencia (2016) menciona que la administración como gestión es un proceso de toma de decisión que debe ser realizado por los órganos que dirigen, controlan y administran una entidad y que se basan en su capacidad de gestión.

Cuesta, (2016) señala el tema del talento humano como un factor importante en la competitividad laboral esto es individual de la tecnología que también determina la competencia laboral y la forma de estructurar una organización que también es un factor decisivo como lo es el factor humano que determina el crecimiento empresarial a nivel global.

Robbins y Coulter, (2014) manifiestan que la administración de personas es un despliegue de formas donde se encuentran planes de mejora, desarrollo, que determinan el cumplimiento de metas de acuerdo a la misión y visión que se haya

plasmado en la organización. Estos procesos permiten que las empresas estratégicamente puedan desarrollar capacidades, motivar hasta lograr que la gestión del talento permita que la organización se desempeñe eficientemente y logre las metas propuestas en su planificación.

Ramirez, (2017) Quien cita a Chiavenato (2009) menciona que en la manera que se gestiona actualmente al potencial humano deben ser consideradas las actividades que beneficien por una parte al colaborador como parte integral de un equipo de trabajo así como también a la organización quien se verá relegada de acuerdo a sus trabajadores y en conjunto lograr los propósitos que se requieren de acuerdo a su planificación.

Collings y Cascio, (2017) En su libro *The Oxford Handbook of Talent Management*, mencionan que la administración del talento de las personas desarrolla en ellos mismos la capacidad de integrarse de acuerdo a sus habilidades en trabajos específicos adoptando de esta manera una estructura a la organización, logrando relacionarse en torno a todas las áreas de una empresa, como consecuencia la gestión del talento humano satisface necesidades y desarrolla con responsabilidad una organización.

Iglesias, Rosero y Castañeda, (2018) refieren que los aportes a la teoría de Gestión del Talento Humano de Peter Drucker estuvieron enfocados a los cambios sociales el siglo XX donde indica que para realizar una buena gestión administrativa del personal se necesita conocer al hombre de cada época, como organiza su tiempo, sus intereses, su familia, su trabajo. Drucker considera que la descentralización del trabajo y la administración por objetivos mejoran la productividad y que la capacitación al personal logra la calidad para puestos futuros.

D'Alessio (2008) Director general fundador de CENTRUM católica menciona que el desarrollo estratégico es un planeamiento de acciones que se van procesando de forma consecutiva con el propósito de lograr que una organización cumpla con la idea de origen, el desenvolvimiento del proyecto que

se planteó y llegar hasta lo imaginado, donde participan la creación del plan, cubrir lo necesitado y permanente supervisión.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El modelo de investigación es de tipo aplicada, ya que son conocimientos planteados con anterioridad y comprobados en distintos estudios. Es de Método Descriptivo, ya que nos basamos en la teoría encontrada para el estudio.

Es de tipo Correlacional, porque se busca relacionar las variables a través de datos obtenidos por el instrumento y resultados de su análisis estadístico.

El diseño de la investigación es no experimental ya que las variables no serán manipuladas y de corte Transversal, porque las variables serán evaluadas en un determinado tiempo y Espacio (Hernandez, Fernandez, y Baptista, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1: Gestión de personas

El autor Chiavenato, (2009) menciona que es el proceso que brinda apoyo continuo a los colaboradores de una empresa o institución. Se mide a través de sus dimensiones:

- a) Reclutamiento, Proceso que divulga y ofrece oportunidad de trabajo y atrae a candidatos.
- b) Selección, Escoje a los mejores, su evaluación es importante para determinar su costo operacional y beneficios que ofrece.
- c) Capacitación, Proceso sistemático de mejora para alcanzar objetivos, proceso de aprendizaje.
- d) Recompensas, retribución, reconocimiento por los servicios de alguien, puede ser financiera y no financiera.
- e) Evaluación del Desempeño, da a conocer su valor en función a su actividad, los resultados que debe lograr y su posible desarrollo.

3.2.2. Variable 2: Desarrollo estratégico

Chiavenato (2009) indica que es una planificación con objetivos a corto y largo plazo. Se mide a través de sus dimensiones:

- a) Planeamiento estratégico: Proceso mediante el cual se implementan planes operativos para que una empresa alcance sus objetivos.
- b) Habilidades: Capacidades para la toma de decisiones, trabajo en equipo y resolver conflictos.
- c) Conocimiento: Es la información que se adquiere y analiza hechos que lo rodean.
- d) Efectividad: Trabajar sobre las cosas que aportan valor y que favorecen a concretar los objetivos.
- e) Comunicación: Es la interacción interna y externa que permite lograr la visión de una empresa.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población de la investigación en curso serán los colaboradores de la empresa Anclajes Y Cimentaciones del Peru SAC. El muestreo es por conveniencia, por lo que se tomará el cuestionario a 35 colaboradores. Se elige este tipo de muestreo por el fácil acceso a la proximidad de sus miembros a investigar sin considerar si estos son una muestra representativa de toda la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En este trabajo de investigación se realizará un cuestionario de recopilación de datos para evaluar la variable 1 Gestión de personas. Se utilizará un cuestionario de 15 preguntas las cuales están estructuradas por 5 dimensiones: Reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

De igual modo para evaluar la variable 2 Desarrollo estratégico, se utilizará un cuestionario de 16 preguntas las cuales están estructuradas por 5 dimensiones: Planteamiento estratégico, habilidades, conocimiento, efectividad y comunicación.

En este trabajo de investigación se empleará el alfa de Cronbach que permitirá establecer la confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de datos, se elaborará dos cuestionarios con respuestas en escala de Likert de manera virtual con el programa google forms, para la obtención de información necesaria y precisa para el desarrollo de la investigación de manera ordenada las cuales serán aplicadas a los colaboradores de la empresa.

Posteriormente los datos serán procesados por el programa Microsoft Excel donde serán ingresados los puntajes obtenidos en cada pregunta.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos del cuestionario serán procesados en el programa Microsoft Excel para determinar el nivel de cada una. Además del programa SPSS para el análisis estadístico.

3.7. Aspectos Éticos

El estudio se basa en el respeto de la propiedad intelectual de cada autor, citando cada enunciado conforme a las normas APA, respetando la estructura establecida por la Universidad Cesar Vallejo.

Se garantiza que no se coaccionará a ningún participante, debido a que se otorgó un consentimiento por parte del gerente general de la empresa A&C para ejecutar la investigación, además de respetar la confidencialidad de los datos obtenidos.

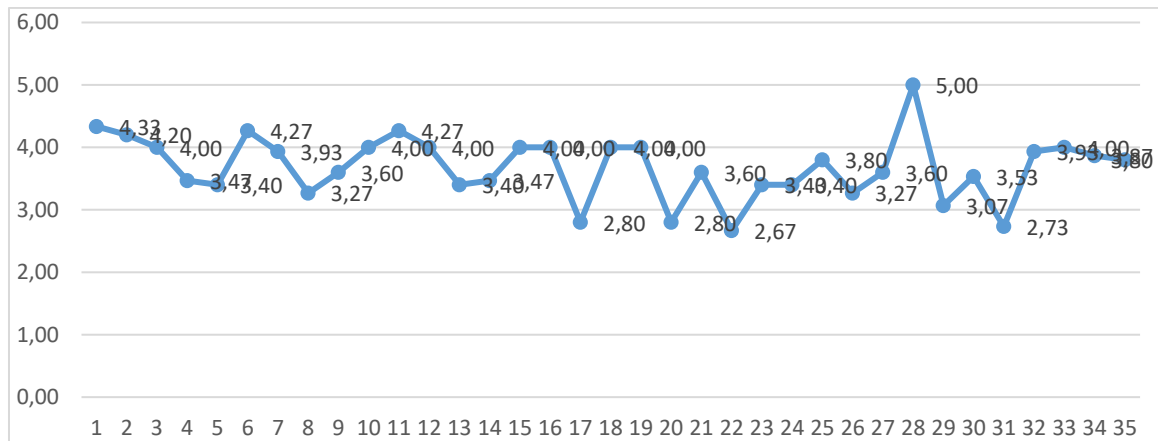
IV. RESULTADOS

En este capítulo presentamos los resultados, los mismos que se encuentran indicados en función a los objetivos siguientes:

Respecto al objetivo específico (a) determinar el nivel de la Gestión de Personas.

Figura 1

Nivel de gestión de personas de la muestra en AyC del Perú SAC

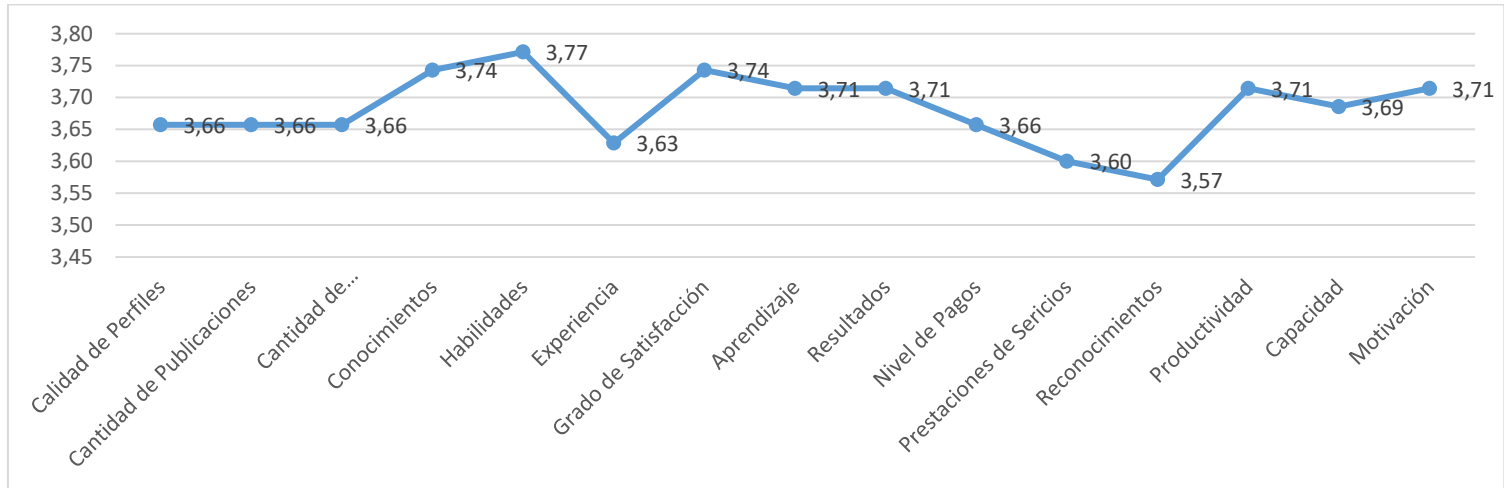


Nota: escala ordinal

Interpretación: En la fig. 1 podemos visualizar que los niveles máximos y mínimo son 5.00 equivalente a la categoría “Muy Alta” y 2.67 “Baja” respectivamente. También la media es 4 que equivale a la categoría “Alta”. Así mismo la mediana es 4 que significa que el 50% de los encuestados valora a la Gestión de Personas con una cifra menor a 4 y el otro 50% mayor a ésta.

Figura 2

Nivel de gestión de personas según los indicadores en AyC del Perú 2022

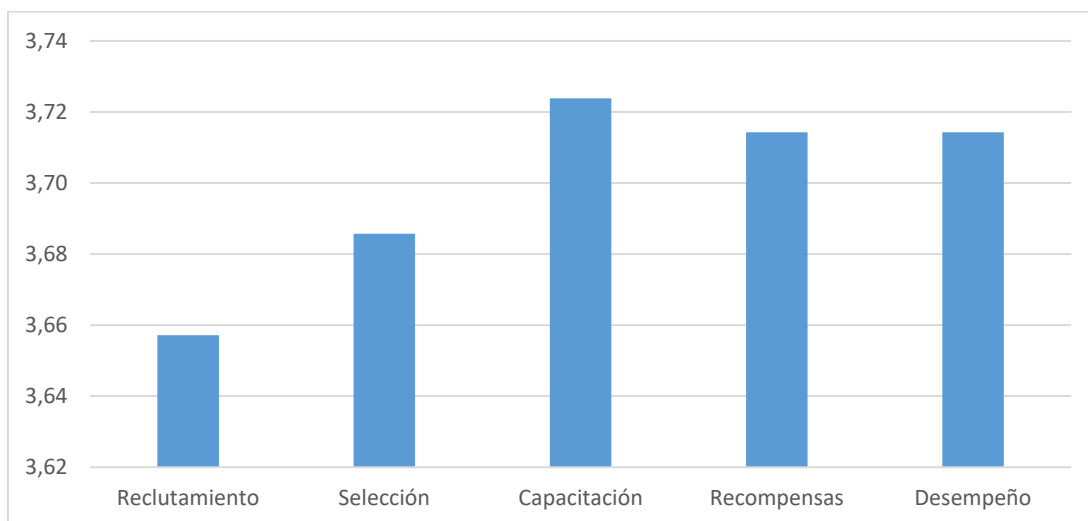


Nota: escala ordinal

Interpretación: En la fig. 2 podemos visualizar que los niveles máximos y mínimos son 3.77 equivalente a la categoría “Regular” y 3.57 “Regular” corresponde al indicador “Habilidades” y al indicador “Reconocimiento” respectivamente. También la media es 4 que equivale a la categoría “Alta”. Así mismo la mediana es 4 que significa que el 50% de los encuestados valora a la Gestión de Personas con una cifra menor a 4 y el otro 50% mayor a ésta.

Figura 3

Nivel de gestión de personas según dimensiones en AyC del Perú SAC 2022



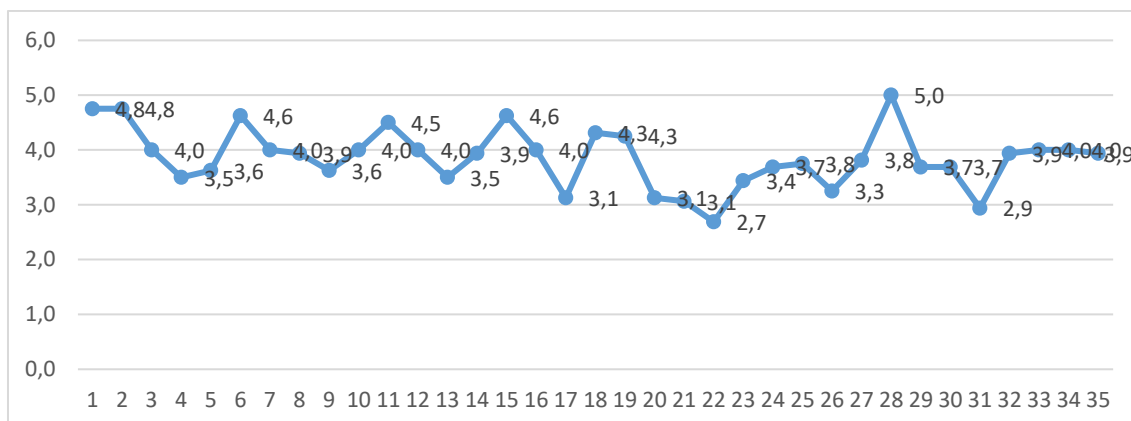
Nota: escala ordinal

Interpretación: En la fig. 3 podemos visualizar que los niveles máximos y mínimo son 3.72 equivalente a la categoría “Regular” y 3.66 “Regular” corresponde a la dimensión “Capacitación” y dimensión “Reclutamiento” respectivamente. También la media es 4 que equivale a la categoría “Alta”. Así mismo la mediana es 4 que significa que el 50% de los encuestados valora a la Gestión de Personas con una cifra menor a 4 y el otro 50% mayor a ésta.

Respecto al objetivo específico (b) Determinar el nivel de Desarrollo Estratégico.

Figura 4

Nivel del desarrollo estratégico de la muestra en AyC del Perú SAC 2022

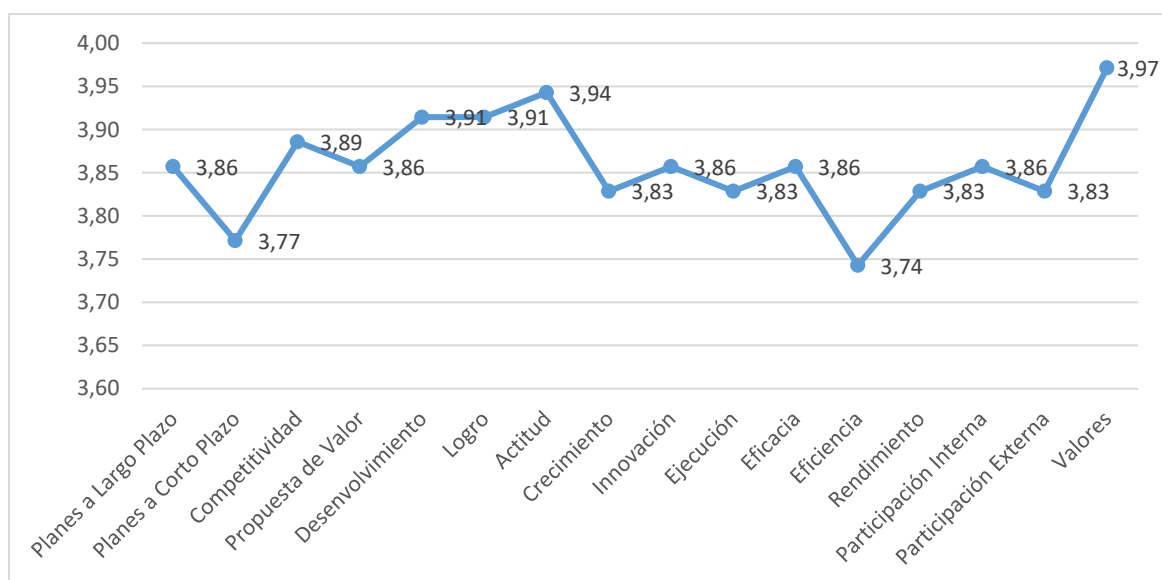


Nota: escala ordinal

Interpretación: En la fig. 4 podemos visualizar que los niveles máximos y mínimos son 5.00 equivalente a la categoría “Muy Alta” y 2.70 “Baja” respectivamente. También la media es 4 que equivale a la categoría “Alta”. Así mismo la mediana es 4 que significa que el 50% de los encuestados valora al Desarrollo Estratégico con una cifra menor a 4 y el otro 50% mayor a ésta.

Figura 5

Nivel del desarrollo estratégico según los indicadores en AyC del Perú SAC 2022

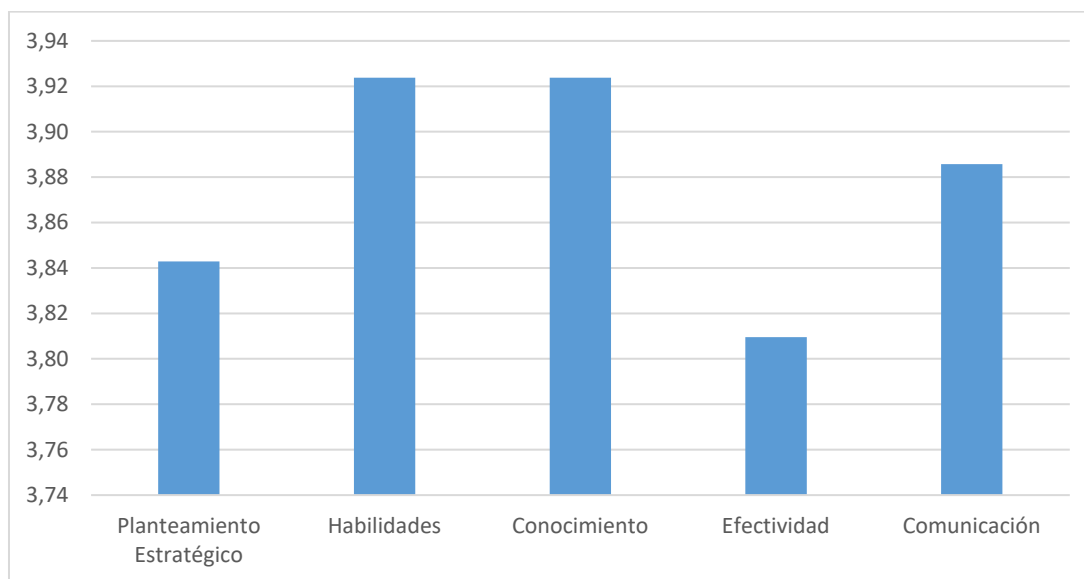


Nota: escala ordinal

Interpretación: En la fig. 5 podemos visualizar que los niveles máximos y mínimos son 3.97 equivalente a la categoría “Regular” y 3.74 “Regular” corresponde al indicador “Valores” y al indicador “Eficiencia” respectivamente. También la media es 4 que equivale a la categoría “Alta”. Así mismo la mediana es 4 que significa que el 50% de los encuestados valora al Desarrollo estratégico con una cifra menor a 4 y el otro 50% mayor a ésta.

Figura 6

Nivel del desarrollo estratégico según dimensiones en AyC del Perú SAC 2022



Nota: escala ordinal

Interpretación: En la fig. 6 podemos visualizar que los niveles máximos y mínimo son 3.92 equivalente a la categoría “Regular” y 3.81 “Regular” corresponde a la dimensión “Habilidades” y “Conocimiento” y dimensión “Efectividad” respectivamente. También la media es 4 que equivale a la categoría “Alta”. Así mismo la mediana es 4 que significa que el 50% de los encuestados valora al Desarrollo Estratégico con una cifra menor a 4 y el otro 50% mayor a ésta.

Rangos de correlación

+/- 1.00	perfecta /positiva y/o negativa
+/- 0.90 hasta +/- 0.99	muy alta /positiva y/o negativa
+/- 0.70 hasta a +/- 0.89	alta / positiva y/o negativa
+/- 0.40 hasta a +/- 0.69	moderada /positiva y/o negativa
+/- 0.20 hasta a +/- 0.39	baja /positiva y/o negativa
+/- 0.01 hasta a +/- 0.19	muy baja /positiva y/o negativa
0.00	nula no tiene correlación

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández y Fernández (1998)

Respecto al Objetivo General:

Tabla 1

Determinar la relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima

		Correlaciones		
			Gestión de Personas	Desarrollo Estratégico
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,945**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desarrollo Estratégico	N	35	35
		Coeficiente de correlación	,945**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación: En la tabla 1 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022? Donde el nivel de asociación “positiva Muy alta” indica 94 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0,01; siendo menor a 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis “Existe relación significativa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo

Estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 o la confiabilidad es 99%.

Respecto a los objetivos específicos:

Tabla 2

Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión planeamiento estratégico

		Correlaciones		
		Gestión de Personas	Planeamiento Estratégico	
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Planeamiento Estratégico	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación: En la tabla 2 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Planeamiento estratégico? Donde el nivel de asociación “positiva muy alta” donde indica 93 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0,01; siendo menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Planeamiento estratégico”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 o la confiabilidad es 99%.

Tabla 3

Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión habilidades

		Correlaciones	
		Gestión de Personas	Habilidades
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,867**
		N	35
Rho de Spearman	Habilidades	Coefficiente de correlación	,867**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Interpretación: En la tabla 3 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Habilidades? Donde el nivel de asociación “Positiva alta” indica 87 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0.01; siendo menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Habilidades”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 o la confiabilidad es 99%.

Tabla 4

Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión conocimientos

		Correlaciones	
		Gestión de Personas	Conocimiento
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,877**
		N	35
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	,877**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	35

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

Interpretación: En la tabla 4 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la

Dimensión conocimientos? Donde el nivel de asociación “positiva alta” indica 88 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0.01; siendo menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión conocimientos”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 o la confiabilidad es 99%.

Tabla 5

Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión efectividad

		Correlaciones		
			Gestión de Personas	Efectividad
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Efectividad	Efectividad	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación: En la tabla 5 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Efectividad? Donde el nivel de asociación “Positiva alta” indica 78 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0,01; siendo menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Efectividad. También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 o la confiabilidad es 99%.

Tabla 6

Determinar la relación que existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en la dimensión comunicación

		Correlaciones		
			Gestión de Personas	Comunicación
Rho de Spearman	Gestión de Personas	Coeficiente de correlación	1,000	,902**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Comunicación		Coeficiente de correlación	,902**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Interpretación: En la tabla 6 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Comunicación? Donde el nivel de asociación “positiva muy alta” indica 90 % de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de significancia o error es de 0,1; siendo menor a 0.05; por lo tanto, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Comunicación”. También podemos decir que la probabilidad de acertar es 0.99 o la confiabilidad es 99%.

V. DISCUSIÓN

El Objetivo general de esta investigación ha sido determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo Estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC; De acuerdo con los resultados que se obtuvieron y procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose de esta manera el coeficiente de correlación 0,945 y un nivel de significancia de 0,01; por lo que se ha determinado que si existe correlación de las variables Gestión de Personas y desarrollo Estratégico.

Este resultado tiene coherencia con Velasquez, (2019) La tesis sobre la administracion del talento de las personas y la Ventaja Competitiva en la empresa Digitex de Piura, no experimental correlacional que mostro relación sigificativa entre las variables de investigación. (Kadhim, 2017) La Gestión de personas administrada estratégicamente juega un papel importante para el éxito de las empresas. Como resultado indicaron que el reclutamiento, selección, capacitación, compensación están directamente relacionados con el desempeño de la organización.

Afirma la teoría de Fayol y su enfoque clásico, la producción, la toma de decisiones, organización, planeación, dirección y control. Cada uno de sus principios toma en cuenta el factor humano ya que esta forma parte del motor para un correcto funcionamiento. Esta teoría ratifica la presente investigación.

De acuerdo a los objetivos Específicos

El objetivo específico (a) determinar el nivel de la Gestión de Personas:

Al respecto y de acuerdo a los resultados el 50% de los encuestados valora a la Gestión de Personas a un nivel alto, lo cual tiene relación con la tesis de Pinedo, (2019) donde busca relacionar la Gestión del Talento humano, calidad de servicio y desempeño laboral en la empresa de mantenimiento Wayra SAC de Breña, El resultado de la encuesta a los trabajadores demostró tener una incidencia favorable con un nivel alto entre las variables aceptando su hipótesis y demostrando que los trabajadores se identifican con la empresa. El tipo de investigación fue básica y de nivel explicativo con un diseño correlacional causal.

También con la tesis de Fuentes, (2018) Gestión del Talento humano y Desempeño laboral en New Deal, Miraflores, Objetivo relacionar variables. Concluyo con un nivel alto en la gestión de personas. Diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal. Así mismo el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,931 que indica una correlación positiva muy alta entre variables.

Respecto al objetivo específico (b) Determinar el nivel de Desarrollo Estratégico:

Al respecto y de acuerdo a los resultados el 50% de los encuestados valora al Desarrollo Estratégico a un nivel alto lo cual tiene relación con (Velasquez, 2019) La tesis se enfoca en la Gestión del talento humano y la competitividad. Diseño no experimental correlacional, con resultados de alto nivel en la variable competitividad que demuestra que el desarrollo estratégico de la empresa se refleja en sus logros. La integración, la organización, las recompensas, la retención y la supervisión al personal guardan relación con la competitividad. También por lo mencionado por Chiavenato (2016) quien indica que el desarrollo estratégico es proyectarse a futuro con una visión estratégica que inicia con la acción de ver cómo está la empresa, conocer que recursos tiene para ir de apoco elaborando objetivos con la finalidad de lograr resultados satisfactorios.

El Objetivo Especifico(c) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Planeamiento Estratégico:

De acuerdo a los resultados que fueron obtenidos y procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de correlación 0,930 y un nivel de significancia de 0,01; por lo que se ha determinado que si existe correlación de la variable Gestión de Personas y la Dimensión Planeamiento Estratégico.

Dicho resultado es coherente con la teoría de (Chiavenato, 2008) Quien considera que el talento humano de una empresa debe ir de la mano con la actividad que se aplica dentro de una entidad. Con una gestión del área

encargada de planificar estratégicamente la participación con la finalidad de lograr los objetivos.

El Objetivo Especifico (d) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Habilidades:

Al respecto con los resultados que se obtuvieron y fueron procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de correlación 0.867 y un nivel de significancia de 0,01; por lo que se ha determinado que si existe correlación de la variable Gestión de Personas y la Dimensión Habilidades.

Dicho resultado es coherente con la teoría de Cuesta, (2016) quien señala al talento humano como un factor importante en la competitividad laboral, esto es individual a la forma de estructura de una organización que también es un factor decisivo como lo es el factor humano que determina el crecimiento empresarial a nivel global.

También existe coherencia con el artículo de Ramirez, (2018) donde menciona sobre habilidades directivas y hace referencia a la importancia de las habilidades básicas del talento humano independientemente de los recursos tecnológicos lo que permite una ejecución eficaz y efectiva de las personas optimizando las relaciones interpersonales.

El Objetivo Especifico (e) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Conocimientos:

De acuerdo con los resultados obtenidos y que fueron procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de correlación 0.877 y un nivel de significancia de 0,01; por lo que se ha determinado que si existe correlación de la variable Gestión de Personas y la Dimensión conocimientos.

Dicho resultado es coherente con lo mencionado por Robbins y Coulter, (2014) donde manifiestan que la administración de personas es un despliegue de formas donde encontramos planes de mejora, desarrollo, que determinan el cumplimiento de metas en base al conocimiento y buena gestión para lograrlos objetivos de la misión y visión que se haya plasmado en la organización. Esto permite que las empresas puedan desarrollar capacidades, motivar hasta lograr

que la gestión del talento y conocimiento permita que la organización se desempeñe.

El Objetivo Especifico (f) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Efectividad:

Al respecto y de acuerdo a los resultados y procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de correlación 0.781 y un nivel de significancia de 0,01; por lo que se ha determinado que si existe correlación de la variable Gestión de Personas y la Dimensión Efectividad. Dicho resultado es coherente con lo mencionado por (Vesga, 2013) cuando menciona en su artículo sobre un sistema que implementa una mejor manera de administrar a las personas en Colombia y esto se ha venido dando en entre los líderes en estos últimos 10 años en la educación superior, a manera de impulsar el mercado y estar a la vanguardia de las necesidades en el sentido de resaltar la calidad según lo exige el gobierno en base a sus leyes y decretos.

El Objetivo Especifico (g) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Comunicación:

Los resultados obtenidos y procesados mediante el estadístico de Rho Spearman lográndose el coeficiente de correlación 0.902 y un nivel de significancia de 0,01; por lo que se ha determinado que si existe correlación de la variable Gestión de Personas y la Dimensión Comunicación.

Dicho resultado es coherente con lo mencionado por Valencia, (2018) en su tesis enfocado a la administración del talento humano en empresas de comercio y servicios en la ciudad Quito, quien deja en evidencia que es importante considerar que la persona es una inversión y no lo contrario. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y fue de tipo descriptivo con encuestas a los encargados de gestionar recursos humanos de algunas empresas donde se rescata la importancia de valorar el talento y mantener una comunicación entre los que dirigen la selección de personas.

VI. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general; determinar la relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022:

Se concluye que el nivel de asociación “positiva muy alta” indica 0.945. El nivel de significancia es de 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico? Es “positiva muy alta”, se acepta la hipótesis: *“Existe relación significativa entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022”*.

Respecto al objetivo específico (a) estimar el nivel de la Gestión de Personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022:

Se concluye que la media es de 4, la mediana es 4 que significa que el 50% de encuestados valora el nivel de la Gestión de Personas con una cifra 4 y el otro 50% mayor a ésta. La respuesta a ¿Cuál es el nivel de la gestión de personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022? Es alto, se rechaza la hipótesis *“El nivel de la gestión de personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022 es medio”*.

Respecto al objetivo específico (b) Determinar el nivel de Desarrollo Estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022:

Se concluye que la media es de 4, la mediana es 4 que significa que el 50% de los encuestados valora el nivel del Desarrollo Estratégico con una cifra 4 y el otro 50% mayor a ésta. La respuesta a ¿Cuál es el nivel del desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022.?. Es alto, se rechaza la hipótesis *“El nivel del desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022 es medio”*.

Respecto al objetivo específico (C) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Planeamiento Estratégico:

Se concluye que el nivel de asociación “positiva muy alta” 0,930. El nivel de significancia es 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Planeamiento estratégico? Es positiva muy alta, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Planeamiento estratégico”.

Respecto al objetivo específico (d) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Habilidades:

Se concluye que el nivel de asociación “Positiva alta” 0.867.El nivel de significancia es de 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Habilidades? Es “Positiva alta”, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Habilidades”.

Respecto al objetivo específico (e) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión conocimientos:

Se concluye que el nivel de asociación “positiva alta” 0.877. El nivel de significancia es de 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión conocimientos? Es “positiva alta”, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión conocimientos”.

Respecto al objetivo específico (f) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Efectividad:

Se concluye que el nivel de asociación “Positiva alta” indica 0.781. El nivel de significancia es de 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Efectividad? Es “Positiva alta”, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Efectividad.”

Respecto al objetivo específico (g) Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Comunicación:

Se concluye que el nivel de asociación “positiva muy alta” indica 0.902. El nivel de significancia es de 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Comunicación? Es “Positiva muy alta”, se acepta la hipótesis “Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el Desarrollo Estratégico en la Dimensión Comunicación”.

Respecto al objetivo específico (h) Contrastar hipótesis de relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico:

Se concluye que el nivel de asociación “positiva muy alta” indica 0.945. El nivel de significancia es de 0; siendo menor a 0.05 estadísticamente significativa existiendo relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Cuál es la contrastación de hipótesis en relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico? Es “positiva muy alta”, se rechaza la hipótesis: “*El nivel de relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico es medio*”.

VII. RECOMENDACIONES

En éste capítulo se elabora considerando el diseño de la investigación, hipótesis nuevas, nuevos problemas y señalando a quien se recomienda considerando su jerarquía.

Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración:

Podríamos enfocar en un nuevo diseño; pasar del diseño no experimental a otro experimental manteniendo las mismas variables *Gestión de personas y el Desarrollo estratégico*. Aquí tendríamos otro enfoque para comparar con el diseño de la presente investigación. Manipulando la variable *Gestión de personas* para impactar en la variable *Desarrollo estratégico*.

Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración:

Se recomienda plantear problemas desde el punto de vista descriptivo tales como describir cada una de las dimensiones de cada una de las variables a fin de cuantificar el nivel o la métrica que midan la gestión de personas y el desarrollo estratégico.

Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración:

Se recomienda plantear hipótesis desde "Existe relación directa entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022" a "Hay impacto directo entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022"

Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al Gerente de la Empresa:

Se recomienda mejorar o mantener los niveles de la gestión de personas y el desarrollo estratégico Si los niveles están por debajo del promedio es una oportunidad de incrementarlo. Si son regulares es una oportunidad para mejorarlo

y si son buenos los niveles es conservar *la gestión de personas* para obtener resultados competitivos. En éste caso los niveles son “altos”. La relación 0.945 valida la gestión que si mejoramos una variable va a tener un alto impacto en la otra variable. Por ello recomendamos gestionarlas desde el punto de vista gerencial.

Un plan de mejora para la variable gestión de personas sería la de formar un buen equipo de trabajo a base de comunicación asertiva donde priorice la Información de las metas y objetivos de la visión para que el colaborador se identifique con la empresa, en otras palabras, conocer la razón de ser de la empresa.

Hacer un programa de mejora a base de capacitación periódica, retroalimentación. Desarrollar un buen clima organizacional e incentivar la integración, la cooperación, dar confianza, motivarlos y hacerlos sentir en un ambiente de comodidad destacando sus logros.

Para una mejora en la variable de desarrollo estratégico es importante no descuidar la mejora continua con el uso adecuado de recursos, mejorar los procedimientos internos, enfocarse en la calidad de respuesta para lograr una percepción positiva por parte de los clientes. Inversión en sistemas de información digital, herramientas de última generación que permitan ofrecer los estándares de calidad para preservar la imagen y posicionamiento de la empresa ya que esto conlleva al crecimiento económico.

A futuro relacionar las variables con otras que afecten directamente como; Calidad, compromiso laboral, capacidad de respuesta, satisfacción laboral, etc, que permitan profundizar el estudio.

REFERENCIAS

- America's Charities. (4 de Setiembre de 2020). *Programa de participación de empleados*. Agenda informativa: https://www.charities.org/news/4-ways-foster-great-employee-engagement?gclid=CjwKCAjwzt6LBhBeEiwAbPGOge1uskLsbm7yVWXE7VgvJEN8cc4JG31OWGi-pXLg1Y_zepSK6YZMoxoCnh8QAvD_BwE
- Ariel, B., y Armando, A. (Noviembre de 2013). La problemática de la gestión del capital humano en las MiPymes de alojamiento turístico de la ciudad de Buenos Aires. *Estudios y perspectivas en turismo*, 22(6). <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180729918007.pdf>
- Ataucusi, J. E. (2016). *Gestión estratégica y el desarrollo potencial humano en la Municipalidad Distrital de Acoria 2015*. Universidad nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1871/TESIS_2017_%20JAVIER%20EDER%20ATAUCUSI%20CONTRERAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bachenheimer, H., y Valencia, L. (2016). *Definición de terminos; Administraración de empresas*. Cali, Colombia: Corporación regional de educación superior Cres. e http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf
- Campaña, L., Medina, M., Davila, F., y Velarde, A. (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia. *Dominio de las ciencias*, 7(1). doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1741>
- CETRUM publishing. (Diciembre de 2018). Resultados del ranking mundial del talento 2018. *CENTRUM PUCP, 1er edición*. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/141913>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>
- Collings, D. M., y Cascio, W. (2017). *The Oxford Handbook of Talent Management*.

- <https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780198758273.001.0001/oxfordhb-9780198758273>
- Consultora Gallup. (15 de Junio de 2021). *El compromiso de los empleados en EE.UU y Canadá aumentó en 2020*. Workplace: <https://www.gallup.com/workplace/350123/united-states-canada-workplace-trends.aspx>
- Cuesta, A. (2016). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento* (2da ed.). Mexico, Mexico: Eco Ediciones. <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- D'Alessio Ipinza, F. (2008). *EL proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. Mexico, Mexico: Pearson Educación.
- El Comercio. (12 de Febrero de 2021). *¿Cuales son las tendencias para la gestión de recursos humanos en 2021?* El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/cuales-son-las-tendencias-para-la-gestion-de-recursos-humanos-en-2021-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Franklin, A., Aaron, B., y Norman, M. (Setiembre de 2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y sociedad*, 11(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es
- Franklin, A., Aaron, B., & Norman, M. (s.f.). Gestión de adminid.
- Fred, D. (2008). *Conceptos de administración estratégica* (11 va ed.). Mexico, Mexico: Pearson educación. Obtenido de [mexicohttp://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/3.%20David,%20F.%20\(2008\).pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/3.%20David,%20F.%20(2008).pdf)
- Freeman, R., y Li, X. (diciembre de 2018). *Has China's new labour contract law worked?* VOXeu: <https://voxeu.org/article/has-china-s-new-labour-contract-law-worked>
- Fuentes Mendoza, L. M. (2018). *Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en New Deal, Miraflores 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24545>
- Gestión. (22 de Enero de 2021). *La perdida de contacto presencial, el impacto negativo del Covid-19 en la gestión de personas*. Diario Gestión:

<https://www.equiposytalento.com/noticias/2021/01/22/la-perdida-de-contacto-presencial-el-impacto-negativo-del-covid-19-en-la-gestion-de-personas>

- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collada, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mexico, Mexico: Mc-Graw-Hill.
- Hernandez, Fernandez, y Baptista, (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: 5ta ed. Mc Graw Hill.
- Idalberto, C. (2008). *Gestión del talento humano*. Mexico, Mexico: McGRAW-HILL.
- Idalberto, C. (2016). *Planeación estratégica, fundamentos y aplicaciones* (3ra ed.). Mexico, Mexico: McGraw-Hill.
- Iglesias Navas, M. A., Rosero Flores, K., y Castañeda Villacob, J. O. (Octubre de 2018). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las Pymes de Barranquilla Colombia. *Revista Espacios*, 39(6). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>
- Juan JAVier, V. R. (2013). Cultura organizacional. *Guillermo de Ockham*, 11(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105329737007>
- Kadhim, A. (2017). *Relationship between SHRM y Organizational Performance among Iraqi Oil Companies*. doi: 10.4172/2375-4389.1000241
- Martin, J. (Octubre de 2019). *Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa*. Cerem Internacional Business School: <https://www.cerem.es/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa#:~:text=Teor%C3%ADa%20de%20Fayol,y%20estructural%20de%20una%20organizaci%C3%B3n>
- Moghaddas, A., Jajarmizadeh, M., y Abbasi, N. (Enero de 2020). *Investigating relationship between talent Management and Human Resource Productivity with the Mediation Role of Organizational Creativity in ABFA*. International Journal of Management, Accounting and Economics: https://www.ijmae.com/article_114997.html
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de futuro*, 20(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

- MVSC. (8 de Mayo de 2020). *Ministerio de vivienda, construcción y saneamiento aprobó el protocolo sanitario para reinicio de actividades*. Plataforma digital del estado peruano: <https://www.gob.pe/institucion/vivienda/noticias/151119-mvcs-aprueba-protocolo-sanitario-para-el-reinicio-de-las-actividades-economicas-en-el-sector-construccion>
- Oblitas, L. S. (26 de Noviembre de 2020). *Claves para una gestión asertiva del talento humano en las empresas ante el Covid-19*. El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/claves-para-una-gestion-asertiva-del-talento-humano-en-las-empresas-ante-el-covid-19-segun-proximity-peru-ncze-noticia/>
- OIT. (Junio de 2001). *Desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro*. Agenda OIT: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm
- Pinedo, M. A. (2019). *Gestión del talento humano, la calidad de servicio incide en la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa WAYRA SAC, en Breña 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53287>
- Quevedo del Maestro, G. E. (2017). *Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, según percepción de los docentes de la Red 26 San Juan de Miraflores*. Repositorio, Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14940>
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G., y Huguet, A. (diciembre de 2019). *Gestión del talento humano*. *Información tecnológica*, 30(6). <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramirez, Y. T. (2017). *Gestión del talento humano y gestión de calidad en el desempeño laboral en los directores de la Ugel Carhuaz*. Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Carhuaz. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21222>
- Rmirez, J. I. (abril de 2018). *Habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz*. *Investigación y Negocios*, 11(17). Investigación y Negocios:

- http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-273724&lng=es.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración* (12va ed.). Mexico, Mexico: Pearson. <https://es.scribd.com/document/371536057/Administracion-ROBBINS-COULTER-12va>
- Rojas, R., Bernita, V., y Paz, S. (2018). *Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesus* Lima 2018. Repositorio, Lima. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suarez, R. (25 de Octubre de 2021). *Recomendaciones para enfrentar una crisis. Emprendimiento negocios:* <https://www.portafolio.co/negocios/emprendimiento/recomendaciones-para-enfrentar-una-crisis-557772>
- Torres, C. (2011). *Teoría general de la Administración.* https://books.google.it/books/about/Teor%C3%ADa_general_de_la_administraci%C3%B3n.html?id=V4F-DwAAQBAJ&redir_esc=y
- Valencia, M. S. (2018). *Estudio descriptivo de la Gestión de Talento Humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centros de datos en Quito.* Universidad Andina Simon Bolivar, Quito. <https://hdl.handle.net/10644/6172>
- Vega, A. J. (2013). *Plan Estratégico y su relación con la Comercialización del Café organico en la Ciudad de Ocalliluya Amazonas.* Universidad Cesar Vallejo, Amazonas. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17042>
- Velasquez, D. A. (2019). *Gestión del Talento Humano y la Ventaja Competitiva en la empresa Digitex Piura.* Universidad Cesar Vallejo, Piura. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77974>
- Yaghoobi, F., Riahi, L., Tabibi, S., y Farahani, M. (2020). *Designing an empowerment model for Iranian health center managers: A comprehensive study.* Asia Pacific Journal of Health Management: <https://doi.org/10.24083/apjhm.v15i4.453>

Zarate, J., y Zumarán, S. (2015). *Plan estratégico de Gestión Humana en Stracom GyM S.A.* Tesis de Magister, Universidad del Pacífico, Lima.
<http://hdl.handle.net/11354/1125>

ANEXOS

Anexo A Matriz de Consistencia y operacionalización de variables

Matriz de consistencia

	Problema	Objetivos	Hipótesis
General	¿Qué relación existe entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022?	Determinar la relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022	H0: Existe relación significativa entre la gestión de personas y el desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022
	Problemas	Objetivos	Hipótesis
Específicos (as)	(1)¿Cuál es el nivel de la gestión de personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022?	(1) Determinar el nivel de la gestión de personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022.	(H1) El nivel de la gestión de personas en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022 Es medio.
	(2)¿Cuál es el nivel del desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022?	(2) Determinar el nivel del desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022.	(H2) El nivel del desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima, 2022 es medio.
	(3)¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Planeamiento estratégico?	(3)Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Planeamiento estratégico	(H3) Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Planeamiento Estratégico.
	(4)¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Habilidades?	(4)Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Habilidades.	(H4) Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Habilidades.
	(5)¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Conocimientos?	(5)Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Conocimientos.	(H5) Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Conocimientos.
	(6)¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Efectividad?	(6)Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Efectividad.	(H6) Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Efectividad.
	(7)¿Qué relación existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Comunicación?	(7)Determinar la relación que existe entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Comunicación	(H7) Existe relación directa entre la Gestión de Personas y el desarrollo estratégico en la dimensión Comunicación.

(8) ¿Cuál es la contrastación de la hipótesis de relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico?	(8) Contrastar hipótesis de la relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico.	(8) El nivel de relación de la gestión de personas y el desarrollo estratégico es medio.
--	--	--

Cuadro de variable de operacionalización

Tipo	Variables Nombre	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Categorías de respuesta
1	Gestión de Personas	Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos incluidos, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño (Chiavenato 2002).	Se mide por reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.	Reclutamiento	Calidad de perfiles Cantidad de publicaciones Cantidad de recomendaciones	N5: Muy alto N4: Alto, N3: Regular, N2: Bajo, N1 : Muy bajo
				Selección	Conocimientos Habilidades Experiencia	
				Capacitación	Grado de satisfacción Aprendizaje Resultado	
				Recompensas	Nivel de pagos Prestaciones de servicios Reconocimientos	
				Evaluación del desempeño	Productividad Capacidad Motivación	
	Desarrollo Estratégico	El desarrollo estratégico se define como el proceso del desempeño de la organización, está diseñado para mejorar las habilidades, el conocimiento y la efectividad individual (Chiavenato 2009)	Se mide por el desempeño de la organización, mejorar de las habilidades, mejora del conocimiento, la efectividad individual y mejora en la comunicación.	Planeamiento estratégico	Planes a largo plazo Planes a corto plazo Competitividad Propuesta de valor	
				Habilidades	Desenvolvimiento Logros Actitud	
				Conocimiento	Crecimiento Innovación Ejecución	
				Efectividad	Eficacia Eficiencia rendimiento	
				comunicación	Participación interna Participación externa Valores	

Anexo B Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario N° 1.

“Gestión de personas y desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022”

MEDICIÓN: Nivel de gestión de personas.						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.						
Marque sus respuestas con las alternativas:						
(1) Muy baja (2) Baja (3) Regular (4) Alta (5) Muy alta						
	Preguntas	1	2	3	4	5
01	¿Cómo calificaría el reclutamiento según cualidades del colaborador en relación a la planificación de la empresa?					
02	¿Cómo calificaría el reclutamiento según la cantidad de publicaciones en relación a la planificación de la empresa?					
03	¿Cómo calificaría el reclutamiento según la cantidad de recomendados en relación a la planificación de la empresa?					
04	¿Cómo calificaría la selección de personas según los conocimientos del colaborador en relación a la planificación de la empresa?					
05	¿Cómo calificaría la selección de personas según habilidades del colaborador en relación a la planificación de la empresa?					
06	¿Cómo calificaría la selección de personas según experiencias laborales en relación a la planificación de la empresa?					
07	¿Cómo calificaría las capacitaciones según el beneficio del colaborador en relación a la planificación de la empresa?					
08	¿Cómo calificaría las capacitaciones según lo aprendido en relación a la planificación de la empresa?					
09	¿Cómo calificaría las capacitaciones según la puesta en práctica en relación a la planificación de la empresa?					
10	¿Cómo calificaría las remuneraciones según pagos por horas extras en relación a la planificación de la empresa?					
11	¿Cómo calificaría las remuneraciones según las prestaciones de servicios al colaborador en relación a la planificación de la empresa?					
12	¿Cómo calificaría las remuneraciones según reconocimiento laboral en relación a la planificación de la empresa?					

13	¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su producción en relación a la planificación de la empresa?					
14	¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su capacidad en relación a la planificación de la empresa?					
15	¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su motivación en relación a la planificación de la empresa?					

Questionario 2.

“Gestión de personas y desarrollo estratégico en Anclajes y cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022”.

MEDICIÓN: Nivel del desarrollo estratégico.						
Instrucciones: Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos						
Responda con las alternativas:						
(1) Muy bajo (2) Bajo (3) Regular (4) Alta (5) Muy alta						
	Preguntas	1	2	3	4	5
01	¿Cómo calificaría la visión a futuro de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
02	¿Cómo calificaría la visión a corto plazo de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
03	¿Cómo calificaría el crecimiento de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
04	¿Cómo calificaría el posicionamiento en el mercado de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
05	¿Cómo calificaría el desenvolvimiento de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
06	¿Cómo calificaría los logros de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
07	¿Cómo calificaría la actitud de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
08	¿Cómo calificaría el afronte de retos de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
09	¿Cómo calificaría el nivel de actualizaciones de A&C en relación al bienestar del colaborador?					

10	¿Cómo calificaría el nivel de ejecuciones de A&C en relación al bienestar del colaborador?					
11	¿Cómo calificaría la rápida acción en relación al bienestar del colaborador?					
12	¿Cómo calificaría el uso de recursos en relación al bienestar del colaborador?					
13	¿Cómo calificaría la capacidad de respuesta en relación al bienestar del colaborador?					
14	¿Cómo calificaría la comunicación en A&C en relación al bienestar del colaborador?					
15	¿Cómo calificaría la comunicación con clientes y proveedores en relación al bienestar del colaborador?					
16	¿Cómo calificaría los principios y valores en A&C en relación al bienestar del colaborador?					

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

Anexo C Validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN:

Señor: William Ricardo Díaz Torres

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del taller de elaboración de tesis de la escuela de Administración de la UCV en la sede de Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar por el título profesional de Administrador.

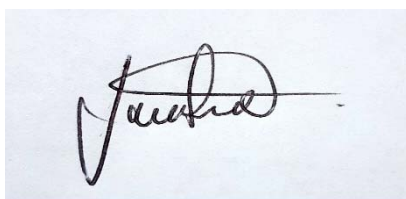
El título del proyecto de investigación es “Gestión de personas y desarrollo estratégico en Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC de Lima 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:



ALEX GUSTAVO JAIME SOLIS
DNI: 10099304



CONSTANCIA

La empresa, Anclajes y Cimentaciones del Perú SAC, representada por la Sra. Denise Casas Castañeda deja constancia:

Que el Sr. Alex Jaime Solís identificado con DNI N° 10099304 estudiante de la carrera de Administración de Empresas en Universidad Cesar Vallejo, ha realizado una encuesta a nuestro personal, sobre la percepción de la gestión administrativa de la empresa para lo cual se le brindó todas las facilidades para que realice dicha evaluación.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines investigativos de tesis "Gestión de personas y desarrollo estratégico". La información se mantendrá confidencial y se utilizará con fines académicos.

Villa el salvador, enero 2022



ANCLAJES & CIMENTACIONES DEL PERU SAC
ENTREN DE BUNO - INDUSTRIAL - TAREEDA
CALLE 1000 N° 1000


Gerente general

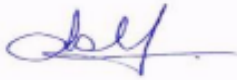
Tabla de calificación

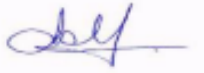
De acuerdo con los siguientes indicadores de la tabla de calificación se dio opinión de jueces de expertos.

CATEGORIA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1	No cumple con el criterio, Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2	Bajo Nivel. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3	Moderado Nivel. Se debe incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4	Alto Nivel. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1	No cumple con el criterio. El ítem no es claro
	2	Bajo Nivel. El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3	Moderado Nivel. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4	Alto Nivel. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1	No cumple con el criterio. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión que está midiendo
	2	Bajo Nivel. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3	Moderado Nivel. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4	Alto Nivel. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1	No cumple con el criterio. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2	Bajo Nivel. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3	Moderado Nivel. El ítem es relativamente importante.
	4	Alto Nivel. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCION DE DATOS							
Titulo de la investigacion: Gestion de Personas y desarrollo estrategico en Anclajes y Cimentaciones del Peru SAC 2022							
Apellidos y nombres del investigador: JAIME SOLIS ALEX GUSTAVO							
Apellidos y nombre del experto: MBA. DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
G E S T I O N D E P E R S O N A S	RECLUTAMIENTO	Calidad de perfiles	¿Cómo calificaría el reclutamiento según cualidades del colaborador en relación a la planificación de la empresa?	(5) Muy alto,(4) Alto, (3) Regular, (2) BAjo, (1) Muy bajo	X		
		Cantidad de publicaciones	¿Cómo calificaría el reclutamiento según la cantidad de publicaciones en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Cantidad de recomendaciones	¿Cómo calificaría el reclutamiento según la cantidad de recomendados en relación a la planificación de la empresa?		X		
	SELECCION	Conocimientos	¿Cómo calificaría la selección de personas según los conocimientos del colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Habilidades	¿Cómo calificaría la selección de personas según habilidades del colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Experiencia	¿Cómo calificaría la selección de personas según experiencias laborales en relación a la planificación de la empresa?		X		
	CAPACITACION	Grado de satisfacción	¿Cómo calificaría las capacitaciones según el beneficio del colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Aprendizaje	¿Cómo calificaría las capacitaciones según lo aprendido en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Resultado	¿Cómo calificaría las capacitaciones según la puesta en práctica en relación a la planificación de la empresa?		X		
	RECOMPENSAS	Nivel de pagos	¿Cómo calificaría las remuneraciones según pagos por horas extras en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Prestaciones de servicios	¿Cómo calificaría las remuneraciones según las prestaciones de servicios al colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Reconocimientos	¿Cómo calificaría las remuneraciones según reconocimiento laboral en relación a la planificación de la empresa?		X		
	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Productividad	¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su producción en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Capacidad	¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su capacidad en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Motivación	¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su motivación en relación a la planificación de la empresa?		X		
FIRMA DEL EXPERTO				FECHA: 6/12/2021			
NOTA: Las Dimensiones e Indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigacion de las variables.					X		

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCON DE DATOS							
Titulo de la investigacion: Gestion de Personas y desarrollo estrategico en Anclajes y Cimentaciones del Peru SAC 2022							
Apellidos y nombres del investigador: JAIME SOLIS ALEX GUSTAVO							
Apellidos y nombre del experto: MBA. DIAZ TORRES, WILLIAM RICARDO							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
D E S A R R O L L O E S T R A T E G I C O	Planeamiento esstrategico	Planes a largo plazo	¿Cómo calificaría la visión a futuro de A&C en relación al bienestar del colaborador?	5: Muy alto, 4 Alto, 3: Regular, 2 BAjo, 1 : Muy bajo	X		
		planes a corto plazo	¿Cómo calificaría la visión a corto plazo de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Competitividad	¿Cómo calificaría el crecimiento de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Propuesta de valor	¿Cómo calificaría el posicionamiento en el mercado de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
	habilidades	Desenvolvimiento	¿Cómo calificaría el desenvolvimiento de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Logros	¿Cómo calificaría los logros de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Actitud	¿Cómo calificaría la actitud de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
	conocimiento	Crecimiento	¿Cómo calificaría el afronte de retos de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Innovación	¿Cómo calificaría el nivel de actualizaciones de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Ejecución	¿Cómo calificaría el nivel de ejecuciones de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
	Efectividad	Eficacia	¿Cómo calificaría la rápida acción en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Eficiencia	¿Cómo calificaría el uso de recursos en relación al bienestar del colaborador?		X		
		rendimiento	¿Cómo calificaría la capacidad de respuesta en relación al bienestar del colaborador?		X		
	comunicación	Participación interna	¿Cómo calificaría la comunicación en A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Participación externa	¿Cómo calificaría la comunicación con clientes y proveedores en relación al bienestar del colaborador?		X		
Valores		¿Cómo calificaría los principios y valores en A&C en relación al bienestar del colaborador?	X				
FIRMA DEL EXPERTO			FECHA: 6/12/2021				
OTA: Las Dimensiones e Indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigacion de las variable					X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Gestión de Personas y desarrollo estratégico en Andajes y Cimentaciones del Perú SAC 2022							
Apellidos y nombres del investigador: JAIME SOLIS ALEX GUSTAVO							
Apellidos y nombre del experto: Magister Diana Roxana Sanchez Medina							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
G E S T I Ó N D E P E R S O N A S	RECLUTAMIENTO	Calidad de perfiles	¿Cómo calificaría el reclutamiento según cualidades del colaborador en relación a la planificación de la empresa?	(5) Muy alto, (4) Alto, (3) Regular, (2) BAJO, (1) Muy bajo	X		
		Cantidad de publicaciones	¿Cómo calificaría el reclutamiento según la cantidad de publicaciones en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Cantidad de recomendaciones	¿Cómo calificaría el reclutamiento según la cantidad de recomendados en relación a la planificación de la empresa?		X		
	SELECCIÓN	Conocimientos	¿Cómo calificaría la selección de personas según los conocimientos del colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Habilidades	¿Cómo calificaría la selección de personas según habilidades del colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Experiencia	¿Cómo calificaría la selección de personas según experiencias laborales en relación a la planificación de la empresa?		X		
	CAPACITACIÓN	Grado de satisfacción	¿Cómo calificaría las capacitaciones según el beneficio del colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Aprendizaje	¿Cómo calificaría las capacitaciones según lo aprendido en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Resultado	¿Cómo calificaría las capacitaciones según la puesta en práctica en relación a la planificación de la empresa?		X		
	RECOMPENSAS	Nivel de pagos	¿Cómo calificaría las remuneraciones según pagos por horas extras en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Prestaciones de servicios	¿Cómo calificaría las remuneraciones según las prestaciones de servicios al colaborador en relación a la planificación de la empresa?		X		
		Reconocimientos	¿Cómo calificaría las remuneraciones según reconocimiento laboral en relación a la planificación de la empresa?		X		
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Productividad	¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su producción en relación a la planificación de la empresa?		X		
Capacidad		¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su capacidad en relación a la planificación de la empresa?	X				
Motivación		¿Cómo calificaría el incentivo al colaborador según su motivación en relación a la planificación de la empresa?	X				
FIRMA DEL EXPERTO  Magister Diana Roxana Sanchez Medina DNI: 40523539			FECHA: 6/12/2021				
NOTA: Las Dimensiones e Indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación de las variables.					X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la Investigación: Gestión de Personas y desarrollo estratégico en Andajes y Cimentaciones del Perú SAC 2022							
Apellidos y nombres del investigador: JAIME SOLIS ALEX GU STAVO							
Apellidos y nombre del experto: Magister Diana Roxana Sanchez Medina							
ASPECTOS POR EVALUAR					OPINION DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS
D E S A R R O L L O E S T R A T E G I C O	Planeamiento esgratgico	Planes a largo plazo	¿Cómo calificaría la visión a futuro de A&C en relación al bienestar del colaborador?	5: Muy alto, 4 Alto, 3: Regular, 2 BAjo, 1 : Muy bajo	X		
		planes a corto plazo	¿Cómo calificaría la visión a corto plazo de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Competitividad	¿Cómo calificaría el crecimiento de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Propuesta de valor	¿Cómo calificaría el posicionamiento en el mercado de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
	habilidades	Desenvolvimiento	¿Cómo calificaría el desenvolvimiento de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Logros	¿Cómo calificaría los logros de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Actitud	¿Cómo calificaría la actitud de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
	conocimiento	Crecimiento	¿Cómo calificaría el afronte de retos de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Innovación	¿Cómo calificaría el nivel de actualizaciones de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Ejecución	¿Cómo calificaría el nivel de ejecuciones de A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
	Efectividad	Eficacia	¿Cómo calificaría la rápida acción en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Eficiencia	¿Cómo calificaría el uso de recursos en relación al bienestar del colaborador?		X		
		rendimiento	¿Cómo calificaría la capacidad de respuesta en relación al bienestar del colaborador?		X		
	comunicación	Participación interna	¿Cómo calificaría la comunicación en A&C en relación al bienestar del colaborador?		X		
		Participación externa	¿Cómo calificaría la comunicación con clientes y proveedores en relación al bienestar del colaborador?		X		
Valores		¿Cómo calificaría los principios y valores en A&C en relación al bienestar del colaborador?	X				
 FIRMA DEL EXPERTO Magister Diana Roxana Sanchez Medina DNI: 40523539			FECHA: 6/12/2021				
OTA: Las Dimensiones e Indicadores, solo si proceden en dependencia de la naturaleza de la Investigación de las variable					X		

Anexo D Resultado mediante alfa de Cronbach

General de dos variables.

A (alfa)=	0.982164327
K(Numero de Items)=	31
Vi (varianza de cada items):	16.89149425
Vt (var total)	341.1155556

Resultado de variable 1 – Gestión de personas

SUMATORIA DE VARIANZA	9.05371648
SUMATORIA TOTA	86.5955556
K= NUMERO DE ITE	15
A(ALFA)	0.95940884

Resultado de variable 2 - Desarrollo estratégico

SUMATORIA DE VARIANZA	7.83777778
SUMATORIA TOTAL	91.8622222
K= NUMERO DE ITEMS	16
A(ALFA)	0.97565759

Fórmula alfa de Cronbach

$$= \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Cuadro de rangos – resultados de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Anexo E Variable 1

GESTIÓN DE PERSONAS																						
ITEM	RECLUTAMIENTO			Prome	SELECCIÓN			Prome	CAPACITACIÓN			Prome	RECOMPENSAS			Prome	DESEMPEÑO			Prome	TOTAL	PROME
	CALID	CANTID	CANTID		CONOC	HABILI	EXPERI		GRADO	APREN	RESULT		NIVEL	PRESTA	RECON		PRODU	CAPACI	MOTIV			
1	4	4	5	4.33	4	4	4	4.0	5	4	4	4.3	4	5	4	4.3	5	4	5	4.7		4.32
2	4	4	4	4.00	4	5	4	4.3	5	4	4	4.3	4	4	5	4.3	4	4	4	4.0		4.21
3	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
4	3	4	3	3.33	4	3	4	3.7	3	4	3	3.3	4	3	4	3.7	3	4	3	3.3		3.47
5	4	4	3	3.67	3	4	3	3.3	4	3	4	3.7	4	4	2	3.3	4	3	2	3.0		3.42
6	4	3	5	4.00	4	4	4	4.0	5	5	4	4.7	4	4	4	4.0	5	5	4	4.7		4.25
7	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	3	4	4	3.7	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		3.93
8	4	3	4	3.67	3	3	4	3.3	3	3	3	3.0	3	4	3	3.3	3	3	3	3.0		3.28
9	3	4	4	3.67	4	4	3	3.7	4	4	4	4.0	3	3	3	3.0	4	3	4	3.7		3.60
10	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
11	5	5	5	5.00	4	4	4	4.0	4	5	4	4.3	3	4	5	4.0	4	4	4	4.0		4.28
12	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
13	3	3	4	3.33	3	3	4	3.3	4	3	3	0.6	4	3	3	3.3	4	4	3	3.7		3.24
14	4	4	4	4.00	4	4	3	3.7	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	4	4	3	3.7		3.46
15	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
16	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
17	4	4	3	3.67	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	2	2	2	2.0	2	2	3	2.3		2.82
18	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
19	4	4	2	3.33	5	4	4	4.3	4	5	4	4.3	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
20	3	2	2	2.33	3	4	2	3.0	2	3	3	2.7	3	3	4	3.3	2	3	3	2.7		2.81
21	3	3	4	3.33	4	4	4	4.0	3	4	4	3.7	4	3	3	3.3	3	4	4	3.7		3.60
22	3	3	3	3.00	3	3	3	3.0	3	2	2	2.3	3	3	2	2.7	2	2	3	2.3		2.68
23	4	4	3	3.67	4	4	3	3.7	3	3	4	3.3	3	2	2	2.3	4	4	4	4.0		3.37
24	3	4	4	3.67	3	4	3	3.3	3	4	4	3.7	4	3	4	3.7	3	3	2	2.7		3.44
25	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	3	3	3	3.0	4	4	4	4.0		3.79
26	3	3	3	3.00	4	3	3	3.3	4	3	3	3.3	3	3	3	3.0	3	4	4	3.7		3.25
27	3	3	3	3.00	3	3	4	3.3	4	3	4	3.7	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		3.58
28	5	5	5	5.00	5	5	5	5.0	5	5	5	5.0	5	5	5	5.0	5	5	5	5.0		5.00
29	3	3	3	3.00	3	4	2	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	4	3.3		3.05
30	3	3	3	3.00	3	3	4	3.3	4	4	4	4.0	4	4	3	3.7	4	3	4	3.7		3.53
31	2	2	2	2.00	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	3	3	3.0	3	2	3	2.7		2.74
32	3	4	4	3.67	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		3.93
33	4	4	4	4.00	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		4.00
34	4	4	4	4.00	4	3	3	3.3	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		3.86
35	4	3	3	3.33	4	4	4	4.0	4	3	4	3.7	4	4	4	4.0	4	4	4	4.0		3.79

DESARROLLO ESTRATÉGICO

DESARROLLO ESTRATÉGICO																						
NEAMIENTO ESTRATÉG				HABILIDADES					CONOCIMIENTO				EFECTIVIDAD				COMUNICACIÓN					
PLANES	PLANES	COMPE	PROPUL	promed	DESENI	LOGRO	ACTITU	promed	CRECIM	INNOV	EJECUC	promed	EFICAC	EFICIEN	RENDIM	promed	PARTIC	PARTIC	VALORE	promed	TOTAL	ROMEDI
5	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	5	4	4.67	5	5	5	5.00	4	4	5	4.33		4.77
5	5	5	5	5.00	5	4	5	4.67	5	5	4	4.67	5	4	4	4.33	5	5	5	5.00		4.73
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		4.00
4	3	4	3	3.50	4	3	4	3.67	3	4	3	3.33	4	3	4	3.67	3	4	3	3.33		3.51
4	4	4	3	3.75	4	4	3	3.67	4	2	4	3.33	4	3	4	3.67	3	4	4	3.67		3.62
5	5	4	5	4.75	5	4	4	4.33	5	4	4	4.33	5	4	5	4.67	5	5	5	5.00		4.60
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		4.00
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		3.93
4	3	4	4	3.75	3	3	4	3.33	4	4	3	3.67	3	3	4	3.33	4	4	4	4.00		3.60
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		4.00
4	4	4	5	4.25	4	4	5	4.33	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00		4.48
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		4.00
3	3	4	3	3.25	3	4	3	3.33	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	3	3	4	3.33		3.51
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67		3.95
5	4	5	5	4.75	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33	5	5	5	5.00		4.60
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		4.00
3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	4	3.33	4	3	3	3.33		3.12
4	4	4	5	4.25	5	5	5	5.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	5	4.33		4.31
5	5	4	4	4.50	4	5	5	4.67	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	4	4	5	4.33		4.24
2	3	4	3	3.00	3	2	3	2.67	2	3	4	3.00	4	4	3	3.67	3	3	4	3.33		3.12
4	3	4	3	3.50	3	4	4	3.67	4	3	3	3.33	3	2	2	2.33	2	2	3	2.33		3.09
2	2	2	2	2.00	3	2	3	2.67	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00		2.68
4	3	3	3	3.25	4	4	3	3.67	3	4	4	3.67	3	4	3	3.33	3	3	4	3.33		3.45
3	4	4	4	3.75	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	3	4	3	3.33	4	4	3	3.67		3.69
3	4	4	4	3.75	4	5	3	4.00	3	3	4	3.33	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67		3.75
4	3	3	3	3.25	3	4	3	3.33	4	3	3	3.33	3	3	3	3.00	4	3	3	3.33		3.25
3	3	4	4	3.50	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00		3.81
5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00		5.00
3	3	3	4	3.25	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67		3.70
4	4	4	3	3.75	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	3	4	3.67	3	3	4	3.33		3.70
3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	2	3	3	2.67	3	3	3	3.00		2.93
4	4	3	4	3.75	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		3.94
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		4.00
4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		4.00
4	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00		3.93

Respuestas a encuestas

Dirección de correo electrónico	Puntuación	Cuestionario N° 1															Cuestionario N° 2															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
juni.avenger@gmail.com	0	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
mirianarevalosanchez@gmail.com	0	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
acsanchezc1412@gmail.com	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
marisolaliciasascastaneda@gmail.com	0	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
calico.crema.km9@gmail.com	0	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4
martin.eduardoo@gmail.com	0	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
nohe.fjc@gmail.com	0	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
gamerocarpim@gmail.com	0	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
percypatejacolos@gmail.com	0	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
arnoldgarciall.96@gmail.com	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
lolo_casta@hotmail.com	0	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
hayde.nelly.58@hotmail.com	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
elemosx@gmail.com	0	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
cesar19862015@gmail.com	0	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
malpartidajackeline@gmail.com	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
rogerjaimesolis75@gmail.com	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
maguichio0305@gmail.com	0	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
sbandradec_8@hotmail.com	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
alexsalas1872@gmail.com	0	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	
imteco1@hotmail.com	0	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4
lizznomyga@gmail.com	0	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
mariozente04@gmail.com	0	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Mariopalominoyupa@gmail.com	0	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
Magalygamero38@gmail.com	0	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3

