



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Suarez Rivera, Kevin Alexis (ORCID: 0000-0001-7146-9234)

Ugarte Soria, Miguel Alfonso (ORCID: 0000-0002-8466-8571)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo es la virtud de sobrepujar en mi vida profesional, y unipersonal; se lo dedico a Dios que me dio el valor para enfrentar situaciones difíciles, igualmente, a mis familiares, amistades quienes me mantuvieron con tolerancia, influyendo en mi espíritu de valentía para alcanzar este anhelado objetivo con éxito.

Ugarte Soria, Miguel Alfonso

A mi mamá Marisela y a mis padres Guillermo y Blanca por haberme forjado con paciencia y amor, por guiarme en todo este largo camino y haber sido partícipe de todos mis logros como lo es este trabajo de tesis que es una muestra de valor, esfuerzo y motivación.

Suarez Rivera, Kevin Alexis

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi líder y dame la voluntad necesaria a diario. Asimismo, a la Universidad César Vallejo, a sus autoridades y docentes quienes me ayudaron para alcanzar el éxito. Igualmente dar las gracias a mi familia por ofrecerme un soporte absoluto a lo largo de este trayecto. Mi mayor agradecimiento particular va dirigido a nuestro asesor de tesis, MBA. Díaz Torres, William Ricardo, por ser un gran guía en el transcurso del desarrollo de la presente tesis.

Ugarte Soria, Miguel Alfonso

A Dios por darme la fuerza para seguir adelante día a día, por ser el apoyo y fortaleza en los días más difíciles.

A la universidad que me permitió dar este gran paso y a nuestro asesor que hizo este proceso integral con sus conocimientos brindados.

Suarez Rivera, Kevin Alexis

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2 Variables y Operacionalización.....	23
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimientos.....	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos Éticos	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre dirección estratégica y eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022	33
Tabla 2 Relación entre dirección estratégica y eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022	34
Tabla 3 Relación entre dirección estratégica y ventaja competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022	35
Tabla 4 Relación entre dirección estratégica y competitividad laboral de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022	36

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Dirección Estratégica de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	27
Figura 2 Nivel de Posición Estratégica de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	28
Figura 3 Nivel de Estrategia en Acción de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	28
Figura 4 Nivel de Elecciones Estratégicas de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	29
Figura 5 Relación de la Dirección Estratégica con la Eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022	33
Figura 6 Relación de la Dirección Estratégica con la Eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022	34
Figura 7 Relación de la Dirección Estratégica con la Ventaja Competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022	35
Figura 8 Nivel de Competitividad Laboral de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	30
Figura 9 Nivel de Eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	31
Figura 10 Nivel de Eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	31
Figura 11 Nivel de Ventaja Competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.....	32

Resumen

El presente estudio se desarrolló durante la reactivación económica a lo largo de la pandemia por COVID-2019, donde en vista de la creciente competitividad en el sector de la construcción, se tiene por objetivo general estimar la influencia de la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022. Tomando una metodología de tipo aplicado, diseño no experimental, corte transversal, nivel descriptivo correlacional, con una población conformada por los 55 trabajadores de la constructora, en base a una muestra censal, en la que se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario en escala de Likert cuya fiabilidad fue de 0.936 para Dirección Estratégica y de 0.938 para Competitividad Laboral. Hallando como resultados un nivel medio de Dirección Estratégica y un nivel medio de Competitividad Laboral. Concluyendo con un Rho de Spearman de 0.814 existe una influencia directa de la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G.

Palabras clave: Dirección, estrategia, competencia, ventaja.

Abstract

The present study is developed during the economic reactivation throughout the COVID-2019 pandemic, where in view of the growing competitiveness in the construction sector, the general objective is to estimate the influence of the strategic direction in labor competitiveness. in A&G, Arequipa 2022. Taking an applied type methodology, non-experimental design, cross section, correlational descriptive level, with a population made up of the 55 workers of the construction company, based on a census sample, in which the technique was applied of the survey and the questionnaire instrument on a Likert scale whose reliability was 0.936 for Strategic Management and 0.938 for Labor Competitiveness. Finding as results an average level of Strategic Management and an average level of Labor Competitiveness. Concluding with a Spearman's Rho of 0.814, there is a direct influence of the strategic direction on labor competitiveness in A&G.

Keywords: Direction, strategy, competition, advantage.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, el sector de la construcción tras un colapso histórico en el año 2020 por la severa interrupción ocasionada por las restricciones impuestas a causa de la contención de propagación del Covid-19, tuvo un auge en los niveles de producción al 5.2% con la reactivación económica en el presente año (Peters, 2021), sin embargo, dicho crecimiento también se mostró en el segmento de empresas de vivienda al 23.1%, lo cual incrementó la incertidumbre de permanencia en el mercado de diversas organizaciones pertenecientes al sector (CAPECO, 2021).

Por lo tanto, considerando que el sector de la construcción es un actor principal en la economía de múltiples países en vías de desarrollo, al generar un movimiento importante de materia prima nacional y fuentes de empleo, frente a la elevada cantidad de empresas competidoras (González et al., 2019), es necesario que se implementen estrategias que maximicen utilidades en las constructoras para garantizar la viabilidad económica y financiera que logren mantenerlas vigentes en el mercado (Córdova, 2017) considerando que la coyuntura atravesada trajo consigo muchas pérdidas en términos de percepción de ingresos en \$1.100 millones menos (Peters, 2021).

Motivo por el cual, la competitividad laboral al ser aquella capacidad para llevar a cabo de manera efectiva una determinada actividad laboral plenamente identificada en el contexto organizacional (Cifuentes, 2018) se considera como un enfoque importante para la mejora del posicionamiento actual de las empresas, para asegurar la permanencia de las mismas. Por ello, tomando en cuenta que antes de la nueva era post-covid el sector construcción representaba cerca del 7.7% del empleo a nivel mundial y que en la actualidad posee una contracción en el sector, que ha originado un efecto negativo en la fuerza de trabajo; es prioritario que surja un enfoque más estratégico en dichas empresas, para la pronta recuperación del sector (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Dicha situación a nivel nacional, se percibió a través de la caída económica al 11.1% del país, debido a que, el sector construcción es un aliado del crecimiento

del PBI peruano, la cual, si bien ha sido amortiguada con la reactivación económica teniendo un crecimiento al 14.32% por el auge en la demanda de obras privadas, con un avance en la inversión pública al 7.81%, partió de un repunte en condiciones escasamente favorables (El Peruano, 2021), debido a que, se redujo en demasía la mano de obra con la intención de minimizar los costos de producción, elevando así los niveles de estancamiento en muchas obras (García et al., 2021), razón por la cual, es importante la búsqueda de alternativas que mejoren el manejo de inversiones de manera especial en el sector privado de construcción, para elevar los niveles de desempeño en la ejecución de proyectos a favor de la mejora en la competitividad (Consejo Nacional de Competitividad y Formalización, 2019).

Por ello, la dirección estratégica, al ser una de las tareas principales para la dirección de una empresa orientada a la delimitación de objetivos y organización laboral en un entorno cambiante e integrador en el paso de la planeación estratégica a la aplicación operativa (Burbano, 2017) se considera como una alternativa viable para afrontar las falencias en la competitividad laboral, ligada a los bajos niveles de desempeño laboral, por las falencias en el manejo de recursos por la crisis afrontada (Ubieta y Juan, 2019).

Por lo tanto, en consideración a dicha problemática, a nivel local se encuentra la constructora A&G perteneciente al sector privado, la cual al pretender recuperarse de la caída económica originada por la paralización de actividades en la contención de la pandemia, posee la necesidad de mejorar la dirección en la ejecución de obras, para poder recuperar sus niveles de desempeño, los cuales incrementen la competitividad laboral de la misma en el mercado para su pronta recuperación económica (Suárez, 2021), situación por la cual, se pretende conocer si una posible solución que se relacione a la competitividad laboral es la dirección estratégica, para que de dicho modo se pueda fomentar la toma de decisiones de reorganización en la empresa, con la finalidad de que A&G tenga una alternativa viable que permita afrontar la complejidad del entorno actual laboral y minimizar la paralización de proyectos.

Por ello, el problema general fue ¿Cómo influye la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022?. Siendo los problemas específicos, (a) ¿Cuál es el nivel de dirección estratégica?, (b) ¿Cuál es el nivel de competitividad laboral?, (c) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica y la eficacia?, (d) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección académica con la eficiencia?, (e) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica y la ventaja competitiva?, (f) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación de dirección estratégica y competitividad laboral?

La justificación del estudio, según Santa Cruz (2015) es teórica por el aporte de conocimientos en torno a la relación existente entre la dirección estratégica en la competitividad laboral en el sector de construcción privada. Considerando como justificación práctica, la aprobación de una alternativa viable que permita afrontar los bajos niveles de competitividad en el sector construcción, otorgando alternativas de solución que fomenten la toma de decisiones en las empresas para su pronta recuperación ante la caída por el Covid-19. Siendo la justificación metodológica el aporte de un instrumento fiable y validado de carácter descriptivo, para un mayor conocimiento situacional en torno a la dirección estratégica y competitividad laboral.

El objetivo general fue estimar la influencia de la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022. Así mismo los objetivos específicos serían, (a) identificar el nivel de dirección estratégica, (b) identificar el nivel de competitividad laboral, (c) relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficacia, (d) relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficiencia, (e) relacionar el nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva, (f) contrastar la hipótesis de relación de la dirección estratégica y la competitividad laboral.

Estableciéndose como hipótesis general que existe influencia directa de la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022. Por otro lado las específicas se detallan a continuación: (h1) El nivel de dirección estratégica, es medio, (h2) El nivel de competitividad laboral, es medio, (h3) La relación del nivel de dirección estratégica con la eficacia, es directa, (h4) La relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia, es directa, (h5) La relación del nivel de

dirección estratégica con la ventaja competitiva, es directa, (h6) El nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral, es alta.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional se exponen diversas investigaciones las cuales son mostradas por otras universidades y las más relevantes son.

Aravena (2016) estableció en su investigación el objetivo de generar una metodología de gestión estratégica para MYPES de la industria de la construcción para el desarrollo y aprovechamiento de su potencial. Para ello, empleó una metodología de estudio de tipo exploratorio, cuantitativo, aplicando la técnica de la observación en la matriz de control propuesta. Concluyendo en su estudio que la gestión estratégica es válida y óptima para la mejora de las MYPES, considerándose vital el tener en cuenta el acceso al financiamiento para su adecuada ejecución.

Ibarra et al. (2017) determinaron en su estudio el nivel de competitividad laboral organizacional en MYPES manufactureras de baja california. Para dicho fin, consideraron como población y muestra a 195 entidades, utilizando una metodología descriptiva correlacional, de corte transversal, empleando la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario. Llegando a concluir que existe una prevalencia de competitividad laboral de nivel medio y bajo, de manera especial en el área de producción y producciones obteniendo un R de Pearson de .726**.

Ahumada y Perusquia (2016) establecieron en su investigación los elementos que fortalecen la toma de decisiones, información e innovación en las MYPES los cuales influyen en la competitividad empresarial. Para ello, emplearon un método de estudio mixto, empleando la técnica de la encuesta y entrevista, mediante el instrumento del cuestionario. Concluyendo que, elementos ligados al entorno, innovación, e inteligencia de dirección estratégica, son aquellos que fomentan el desarrollo de la competitividad laboral.

Popp (2016) exploró las estrategias que los líderes de las aerolíneas estadounidenses utilizan para mejorar el desempeño de los empleados. El estudio se basó en el modelo de gestión de recursos humanos de Harvard. Una muestra

intencionada estratificada de 14 gerentes y 10 empleados de primera línea de una aerolínea de Florida participó en entrevistas individuales semiestructuradas y un grupo focal, respectivamente. Donde los datos de estas entrevistas se analizaron utilizando el método van Kaam modificado de Moustakas. Además, los gerentes y los empleados llegaron a la misma conclusión sobre la cultura y el compromiso de la organización: los individuos deben sentir que están contribuyendo a la misión general y sentirse valorados al hacerlo. Para que esto último ocurra, concluyeron que los líderes deben involucrar a los empleados en un diálogo continuo y ser completamente transparentes, y los empleados deben estar abiertos a la retroalimentación y compartir sus motivaciones y objetivos. Que en última instancia beneficia al público que vuela a través de una mayor estabilidad y un mejor servicio.

Asante (2017) planteó explorar estrategias exitosas para ser utilizadas por participantes seleccionados para lograr la sostenibilidad empresarial. Donde catorce participantes de 6 MFB exitosas en la región del Gran Accra, incluidos gerentes y propietarios de MFB con más de 5 años de experiencia profesional y en la industria, participaron en entrevistas semiestructuradas. Las observaciones y los documentos de la empresa sirvieron como fuente secundaria de recopilación de datos. A través del análisis temático, surgieron 5 temas: gestión de efectivo y liquidez, desarrollo de capacidades, monitoreo, cumplimiento y gobierno corporativo. Los propietarios y líderes de MFB se beneficiaron de los hallazgos del estudio al obtener información sobre cómo implementar estrategias que conduzcan a la sostenibilidad empresarial. Las implicaciones para un cambio social positivo incluyen el potencial para un mejor nivel de vida a través de los recursos financieros proporcionados por las MFB a los empresarios para la puesta en marcha de empresas, lo que podría conducir a la reducción del desempleo y la pobreza entre la población de clase trabajadora de Ghana.

Buli (2017) exploró las estrategias que utilizan los líderes de las empresas de construcción para mejorar la productividad laboral en Doha, Qatar. La población de casos consistió en 6 líderes de empresas constructoras que operan en Doha, Qatar, que identificaron e implementaron con éxito estrategias para mejorar la

productividad laboral. El marco conceptual de este estudio fue la teoría de la expectativa. El proceso de recolección de datos incluyó entrevistas semiestructuradas y documentación de la empresa. Los datos se recopilaron y organizaron, se desarmaron en fragmentos, se volvieron a ensamblar en una secuencia de grupos y se interpretaron para determinar su significado. Las implicaciones para un cambio social positivo incluyen la posibilidad de reducir los costos de construcción y permitir que las personas con ingresos más bajos en Doha, Qatar, puedan comprar casas que antes no podían pagar. y evaluar los problemas que afectan la productividad laboral; aplicar un estilo de liderazgo apropiado; motivar a la fuerza laboral; proporcionar formación y desarrollo; e implementar procesos efectivos de gestión de proyectos. Al mejorar la productividad laboral, empresas de construcción similares pueden completar proyectos de construcción más rápido y con menores costos de construcción.

Villacís (2018) propuso el diseño de un proceso de Dirección Estratégica para desarrollar y reactivar el sector del turismo Tungurahua, con la finalidad de que pueda ser aplicado en el futuro por la Cámara de Turismo. El tipo de investigación fue mixto, descriptivo-explicativo, lo cual, permitió la transformación de datos en información oportuna para tomar decisiones y proponer estrategias y objetivos que potenciar el turismo en la provincia objeto de estudio, como muestra se empleó todo el universo (Comité Provincial de Turismo de Tungurahua, Cámara Provincial de Turismo de Tungurahua y empresarios), pues el universo no sobrepasó las cien personas. Concluyendo que es importante fomentar el desarrollo de acciones orientadas a la mejora de la dirección estratégica y de servicio, ya que, a través de un proceso estratégico integrado se mejora la calidad de los diversos niveles organizacionales en el rubro.

Meléndez (2018) determinó en su estudio la relación que existe en la gestión estratégica y la competitividad en las pymes de Gamarra Chile. Por ello, el método empleado se enfocó en 307 pymes, empleando la técnica de la entrevista, mediante un cuestionario en escala Likert, basándose en un estudio descriptivo, correlacional y no experimental, con la finalidad de establecer estrategias que mejoren el

posicionamiento y, por ende, la competitividad. En tal sentido, concluyendo que, la gestión estratégica posee una relación significativa con la competitividad en las MYPES de Gamarra.

Castillo y Iturra (2018) aplicaron un modelo de gestión estratégica a la asociación Viñas Guarilhue con el fin de mejorar su competitividad frente a empresas vitivinícolas de la Región de Ñuble. Para dicho fin, el método fue cualitativo, recopilándose la mayor cantidad de la data posible para la comprensión de funciones y operaciones. Se contó con una muestra de 70 miembros inscritos utilizando el método de recolección de datos, contando con cuestionarios o encuestas como instrumentos. A modo de conclusión general se puede mencionar que se encontró, mayor conocimiento por parte de los miembros en algunos términos del modelo aplicado.

Dapas (2018) determinó en su estudio si el plan estratégico, permite vincular a las herramientas con los instrumentos de mejora de competitividad, a través de casos prácticos en la ciudad de Mendoza. Centrándose en una metodología descriptiva, exploratoria, enfocada en la técnica de la entrevista y revisión de fuentes primarias, en una muestra y población conformada por gerentes y agentes externos a la empresa objeto de estudio. Concluyendo que, la dirección estratégica si influye en la adaptación de las herramientas a los instrumentos de mejora de competitividad.

A nivel nacional, los estudios de mayor relevancia considerados fueron los siguientes.

Castañeda (2017) determinó la relación que existe entre la planificación estratégica y la competitividad en el área de gestión de rutas de la empresa de valores Prosegur. Por lo tanto, aplicó un método de estudio correlacional, descriptivo, de diseño no experimental y transversal, considerando una población y muestra de 36 empleados de Prosegur, a quienes les aplicó la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario en escala Likert, y la herramienta tecnológica SPSS. Concluyendo mediante una significancia de .011 con una

correlación de Pearson, que existe una relación moderada directa entre la planificación estratégica y la competitividad en la empresa Prosegur, específicamente en el área de gestión de rutas.

Loayza (2018) determinó la relación entre la gestión estratégica y la competitividad en un restaurante. Por lo tanto, el estudio tuvo un enfoque hipotético deductivo, descriptivo, correlacional, aplicado, de diseño no experimental y transversal. Se centró en la población y muestra de 285 representantes de restaurantes, a quienes le aplicó cuestionarios como instrumento, cuya data se analizó en el SPSS 24. Hallando como resultados la existencia de una correlación fuerte de .909 entre la gestión estratégica y competitividad. Concluyendo que, existe una relación directa significativa entre la gestión estratégica y la competitividad, por lo que, a mayor gestión estratégica, mayor competitividad.

García (2018) determinó la relación entre la Planificación estratégica y la competitividad de la empresa. La metodología de investigación fue no experimental y transversal, con un tipo de estudio aplicada, de carácter descriptivo-correlacional, siendo de método hipotético deductivo, para ello la población y muestra estuvo conformada por 70 colaboradores tanto técnicos como administrativos de EMITEC. Empleando la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, el cual se conformó por 23 ítems, cuyos resultados se procesaron con el SPSS V.24. Concluyendo en su investigación que tanto la planificación estratégica como la competitividad posee una relación alta de .958.

Por tal motivo, se toma en consideración la definición de las variables de estudio de la dirección estratégica y la competitividad laboral en torno diversos enfoques, para una mayor comprensión teórica del contexto a estudiar.

Por lo tanto, se considera importante partir de la teoría de la administración que acorde a Robbins y Coulter (2018) es aquel proceso de coordinación de las actividades a considerar en el modo de trabajo, con la finalidad de lograr que el personal labore de manera eficiente y eficaz.

Por lo que, el valor según Robbins y Coulter (2018), resulta siendo aquella característica adicional que se le da un servicio o un bien para otorgarle un mayor valor comercial, con el fin de obtener una diferenciación de la competencia existente para lograr una mayor participación en el mercado.

Para ello, se destaca la teoría de la estrategia, que según Palacios Acero (2011) es aquel conjunto de políticas y metas enfocadas en lograr metas establecidas, acorde al tipo y naturaleza de organización, con el fin de mejorar la determinación de obtener mayores posibilidades para ganar en el mercado y superar a la competencia.

Alles (2000) concibe a la dirección estratégica como aquella capacidad de debe tener un estratega en la toma de decisiones para mantener el foco de atención y lograr una apropiada armonía de la estrategia, enfatizando en ello la correspondencia entre el pensamiento, la actitud e intención estratégica.

Mientras que, para Navas López y Guerras Martín (1996) la dirección estratégica se considera aquella definición de objetivos y metas a largo plazo en una empresa, ello se acopla a la asignación de recursos y adopción de acciones, puesto que, son componentes clave para el logro de los objetivos.

En otro enfoque, la dirección estratégica, acorde Johnson et al. (2006) se define como aquel proceso en el cual una empresa se centra en alcanzar las ventajas competitivas para lograr el éxito organizacional, ello implica que se establezca un alineamiento entre las capacidades y recursos institucionales, para el cumplimiento de requerimientos tanto del sector como del entorno en el que se compete.

En tal sentido, se considera un componente clave en las empresas al ser lo suficientemente exhaustiva y pertinente para la adaptación de necesidades organizacionales, con el objetivo de reducir costos, incrementar la productividad, efectividad y eficiencia, mejorando la calidad del servicio a ofrecer y la toma de decisiones.

Según la teoría de la planificación estratégica, Johnson et al. (2006) considera a la dirección estratégica como una herramienta que se configura como un aspecto esencial en las empresas, puesto que, se caracteriza por denotar la claridad de proyección de las mismas. Por lo que, se considera a la gestión como un determinante de calidad estructural, ya que, sin niveles mínimos de logro, se pone en riesgo el proyecto.

Por lo tanto, acorde a la teoría de prismas de la estrategia, la primera dimensión es la posición estratégica que Johnson et al. (2006) considera como la identificación del efecto sobre la estrategia que posee el entorno externo, la capacidad estratégica de una empresa y las influencias, además de las expectativas de los *stakeholders*, siendo aquella que fomenta la concepción de vinculaciones clave sobre el bienestar tanto actual como futuro de una empresa, para un conocimiento a profundidad del contexto externo e interno.

La segunda dimensión, fueron las elecciones estratégicas las cuales de acuerdo a Johnson et al. (2006) se centra en la comprensión de las bases del establecimiento de una estrategia a largo plazo, desde una concepción de la unidad de negocio, como desde el punto de vista corporativo, para el desarrollo de estrategias en torno a la dirección en que debe moverse la empresa para lograr su óptimo desarrollo en el mercado.

Para ello, implica la toma de decisiones sobre la cartera de productos y amplitud en el mercado, ocupando relaciones entre las partes independientes del negocio y el valor añadido a las mismas.

La tercera dimensión, es la estrategia en acción que acorde a Johnson et al. (2006) se ocupa de garantizar las estrategias que funcionen en consideración de la estructuración de la empresa, a favor, de un rendimiento exitoso, así como del alcance de objetivos en torno a las fortalezas de recursos y competencias organizacionales, considerando las influencias del contexto para la aplicación de cambios de adaptación.

En tal sentido, es importante generar un enfoque en la teoría del libre mercado, el cual, según Kotler y Armstrong (2012) se concibe como un lugar en el que los precios tanto de los servicios como de los bienes son determinados mediante la interacción entre la oferta y la demanda sin intervención alguna de un agente externo, prevaleciendo así la libre competencia.

Desde esta perspectiva, es que teniendo en cuenta la creciente competencia, las empresas deben enfocarse en la gestión del talento humano, que según Chiavenato (2017) se refiere al conjunto de prácticas y políticas esencial para la dirección de personas o recursos, en el cual, se pone en práctica procesos, tales como, selección, recompensas, capacitación y desempeño, con la finalidad de que se pueda asumir un enfoque estratégico de dirección para una máxima creación de valor en la empresa frente a las demás.

Por ello, como segunda variable de estudio, se tuvo el enfoque en la competitividad laboral, la cual acorde a Ubieta y Juan (2019) se encuentra vinculada a la capacidad de mejorar el nivel de vida de los usuarios, lo cual, se asocia a la productividad, ya que, posee la finalidad de insertar a una empresa de forma exitosa en los mercados diversos tanto internacionales como nacionales.

Por otra parte, en la teoría de la productividad según Baz y Rubio (2015) consideran a la competitividad empresarial como una característica primordial del éxito empresarial, que parte de la ventaja competitividad que posee una entidad, debido a que, mediante la calidad y los precios del producto final, se puede denotar el valor agregado de sus métodos de trabajo y organización frente a los de la competencia.

Por lo tanto, es una variable que se vincula a técnicas de creación e introducción de soluciones originales orientadas a las necesidades del mercado, así como se asocia al manejo de tecnología, contexto, experiencia y conocimiento para el logro de una flexibilidad productiva para responder de manera más óptima frente al cambio a comparación de la competencia (Gutiérrez-Suarez et al., 2019).

Siendo la primera dimensión de la variable la eficacia, que acorde a Baz y Rubio (2015) se centra en aquella habilidad que posee una empresa para el logro de objetivos, en el cual, se implica a los factores del entorno, con la finalidad de satisfacer a los clientes, en torno a sus expectativas y necesidades, por lo que, en otras palabras, reforzado por Massaro (2015) es una extensión en la que se logran las actividades pre establecidas y se alcanzan los resultados deseados en un corto lapso temporal.

La segunda dimensión fue la eficiencia que según Baz y Rubio (2015) se define como aquel indicador referente al uso de recursos asociados al cumplimiento de objetivos, en el menor tiempo posible y el menor costo posible, por lo tanto, se suele vincular a una adecuada gestión de gastos e ingresos para alcanzar el máximo valor de cumplimiento, empleándose en la relación de esfuerzos frente a los resultados obtenidos en el ámbito laboral.

La tercera dimensión es la ventaja competitiva, que Baz y Rubio (2015) definen como aquel producto que forma parte del sistema de gestión de oportunidades de mercado en una entidad, siendo aquel sistema que posee un valor exclusivo, que otorga superioridad sobre los competidores en aquellos campos de actividad organizativa, económica y técnica.

Por lo tanto, se debe tomar en cuenta que resulta siendo una ventaja competitiva de carácter sostenible, el cual otorga beneficios a largo plazo, los cuales se orientan a crear valor, de una manera diferenciadora frente a la competencia, que suelen ser difíciles de imitar.

III. METODOLOGÍA

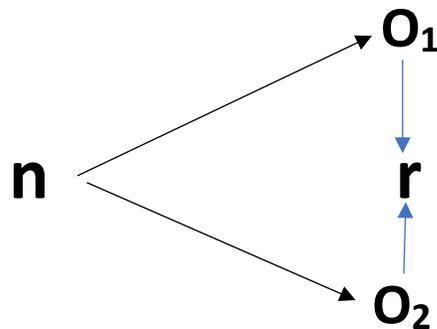
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo aplicado, ya que, según la teoría de Vara (2012) se pretende identificar y hallar la solución de un problema real empresarial en la Constructora A&G.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, puesto que, según la teoría de Hernández et al. (2014) no se manipuló ninguna variable, se observarán en su estado natural, siendo de corte transversal al desarrollarse en un solo lapso de tiempo continuo, considerándose de nivel descriptivo correlacional porque se pretende conocer el grado de relación que existe entre dirección estratégica y competitividad laboral, describiendo el fenómeno observado.



Donde:

n = Muestra

O₁ = Dirección estratégica

O₂ = Competitividad laboral.

r = Correlación entre dichas variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable Cualitativa 1: Dirección estratégica

Definición Conceptual:

Johnson et al. (2006) definen a la dirección estratégica como aquella que se centra en las acciones necesarias para lograr la posición estratégica de la empresa, mediante elecciones estratégicas a largo plazo.

Definición Operacional:

La dirección estratégica se medirá con las dimensiones establecidas por Johnson et al. (2006) que fueron posición estratégica, elecciones estratégicas y estrategia en acción, a través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert.

Indicadores: Entorno, capacidad estratégica, expectativas de los propósitos, ventaja competitiva, valor agregado, desarrollo interno, capacidad de coordinación, fortalezas de recursos y planteamiento del cambio.

Escala de Medición: La medición de dimensiones e indicadores de la variable dirección estratégica se midió en una escala ordinal, con un cuestionario en escala Likert.

Variable Cualitativa 2: Competitividad laboral.

Definición Conceptual:

Baz y Rubio (2015) definen a la competitividad laboral como aquella capacidad de afrontar de forma exitosa los mercados.

Definición Operacional:

La competitividad laboral se medirá con las dimensiones definidas por Baz y Rubio (2015) que fueron eficacia, eficiencia y ventaja competitiva, a través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert.

Indicadores: Productividad, satisfacción, cumplimiento, actitud, tiempo, calidad, servicio, estrategia e innovación.

Escala de Medición: La medición de dimensiones e indicadores de la variable competitividad laboral se midió en una escala ordinal, con un cuestionario en escala Likert.

La matriz de operacionalización se halla en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La presente investigación considera como población a los 55 trabajadores de la Constructora A&G.

Criterios de selección

Inclusión

Se consideró a los trabajadores que participaron en la ejecución de obras de la Constructora A&G.

Exclusión

No se tomó en cuenta al personal que no participó en la ejecución de obras de la Constructora A&G.

Muestra

La muestra que se consideró en la investigación fue censal, por lo tanto, se trabajó con los 55 usuarios internos de la Constructora A&G.

La unidad de análisis del estudio fue cada uno de los trabajadores de la Constructora A&G.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó en la medición de la dirección estratégica y competitividad laboral fue la encuesta

Instrumentos

El instrumento empleado tanto para la variable de dirección estratégica y competitividad laboral fue un cuestionario en escala de Likert respectivamente.

Validez

La validez es el grado en el que un instrumento mide una variable, en base a 3 criterios que son comprensión, contenido y coherencia (Hernández y Mendoza, 2018). De dicho modo, la validez de los cuestionarios se hallaron por medio del juicio de tres expertos (Anexo 7, Anexo 8, Anexo 9).

Confiabilidad

La confiabilidad se concibe como el grado de fiabilidad que poseen los instrumentos para otorgar resultados consistentes y coherentes (Ñaupás et al., 2018).

La presente investigación, constó de la aplicación de una prueba piloto a 30 trabajadores de una empresa que poseía características semejantes a las del objeto de estudio, cuyos resultados permitieron analizar la fiabilidad de los instrumentos en la escala de medida de Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de .936 para Dirección estratégica y una confiabilidad de .938 para Competitividad laboral, lo cual, indica que los instrumentos son muy adecuados para medir las variables (Anexo 5, Anexo 6).

3.5 Procedimientos

La investigación inicia con la solicitud de ejecución del estudio en la Constructora A&G, quien otorgó una carta de autorización; posterior a ello se elaboró encuestas para la medición de las variables de dirección estratégica y competitividad laboral, las cuales, se aplicarán de forma individual y presencial en los 55 trabajadores de la constructora, cuyos resultados una vez obtenidos, se procesarán con la herramienta estadística SPSS versión 26 y Microsoft Excel, para realizar el análisis de resultados y contrastación de hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos, iniciará con la recolección de resultados mediante la herramienta Microsoft Excel, dicha data fue importada al programa SPSS versión 26 donde se realizará con un análisis de estadística descriptiva al determinar las frecuencias y medidas de tendencia central, utilizando la estadística inferencial para la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov al ser una muestra superior a 50, en la cual según se determine si la distribución de datos es normal o no normal, se empleará el estadístico de contraste de correlación de Pearson (Paramétrica) o Rho de Spearman (No Paramétrica) para la aclaración de hipótesis de la investigación.

3.7 Aspectos Éticos

El presente estudio respetó la propiedad intelectual de las fuentes consideradas, en base a las normas APA, respetando a su vez la estructura establecida por la Universidad César Vallejo.

Del mismo modo, se consideró el código de integridad científica, al emplear instrumentos de carácter no invasivo, ni coaccionar a ningún participante, contando con la autorización del gerente general de la Constructora A&G, garantizando así la veracidad de la investigación (Código Nacional de La Integridad Científica, 2019).

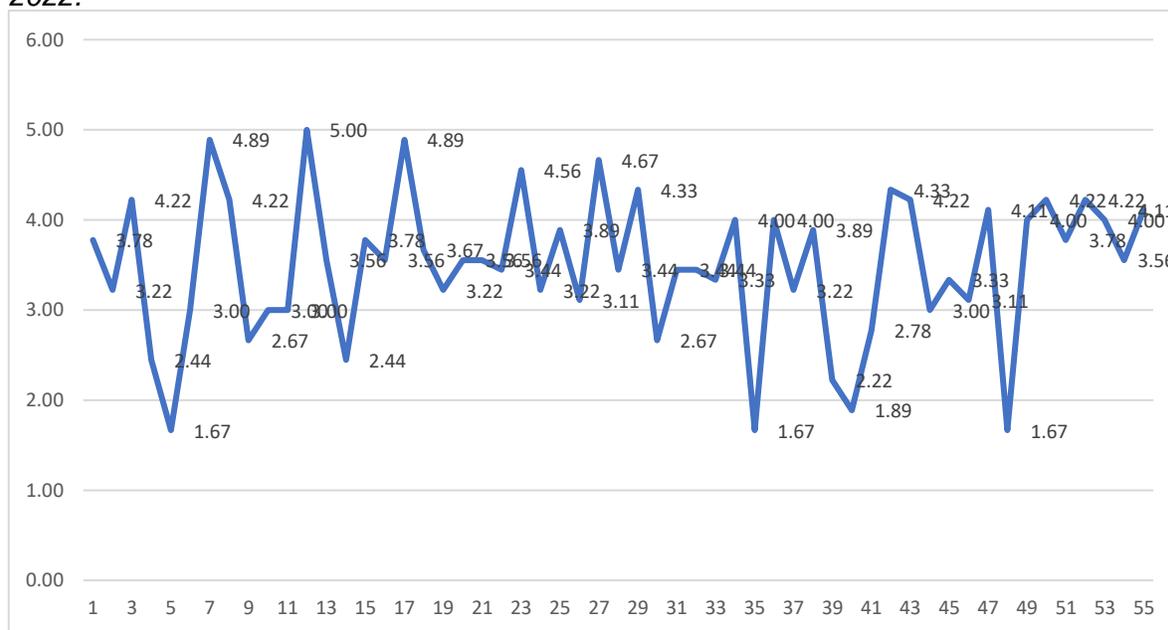
IV. RESULTADOS

Los resultados se presentan considerando cada uno de los objetivos específicos señalados para la presente investigación:

Respecto al objetivo específico (1) Identificar el nivel de dirección estratégica.

Figura 1

Nivel de Dirección Estratégica de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.



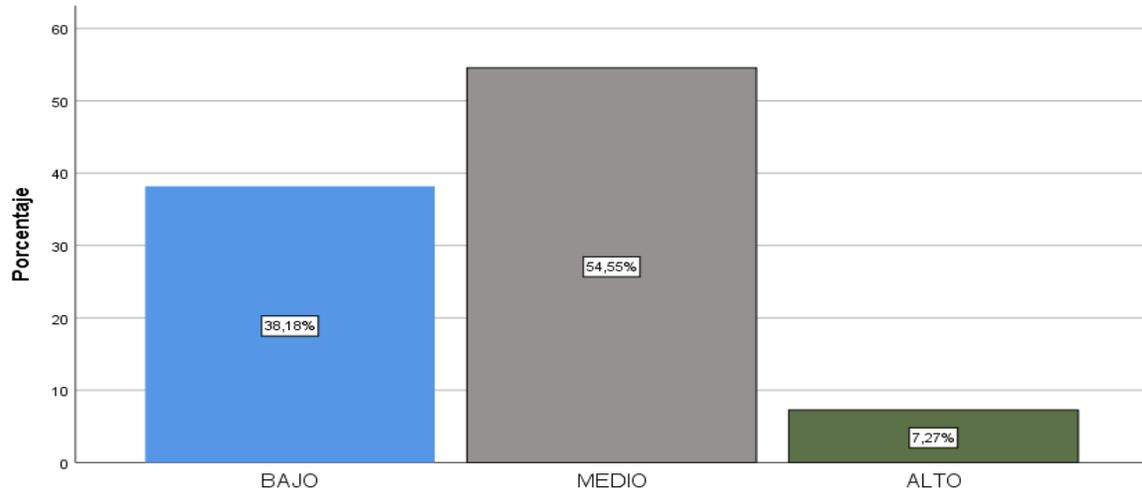
Interpretación

Se puede inferir que el nivel máximo es de 5.00, mientras que el mínimo es 1.67. Así mismo, el promedio es de 3.49, que equivale a un nivel regular de la Dirección Estratégica en dicha institución mencionada en el título de la figura 1. También la moda es 3.00 y una mediana con un valor de 3.44, que se puede interpretar como que el 50% de los encuestados valoraron a la dirección estratégica con una cifra menor a 3.44 y el otro 50% mayor a 3.44.

Dimensiones

Figura 2

Nivel de Posición Estratégica de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

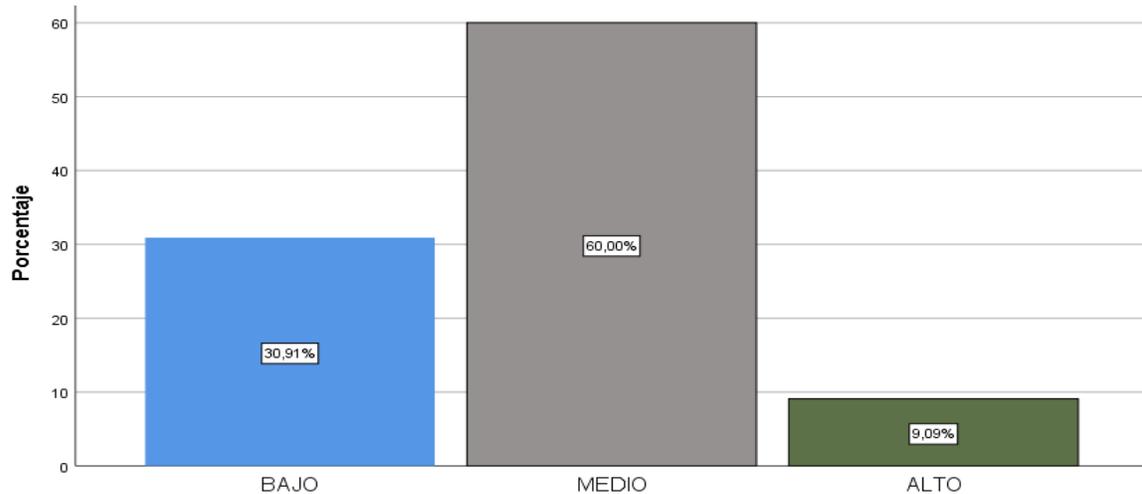


Interpretación

En el análisis de la dimensión posición estratégica, se halló que esta posee un nivel medio al 54.55%, existiendo un nivel bajo al 38.18% y un nivel alto al 7.27%.

Figura 3

Nivel de Estrategia en Acción de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

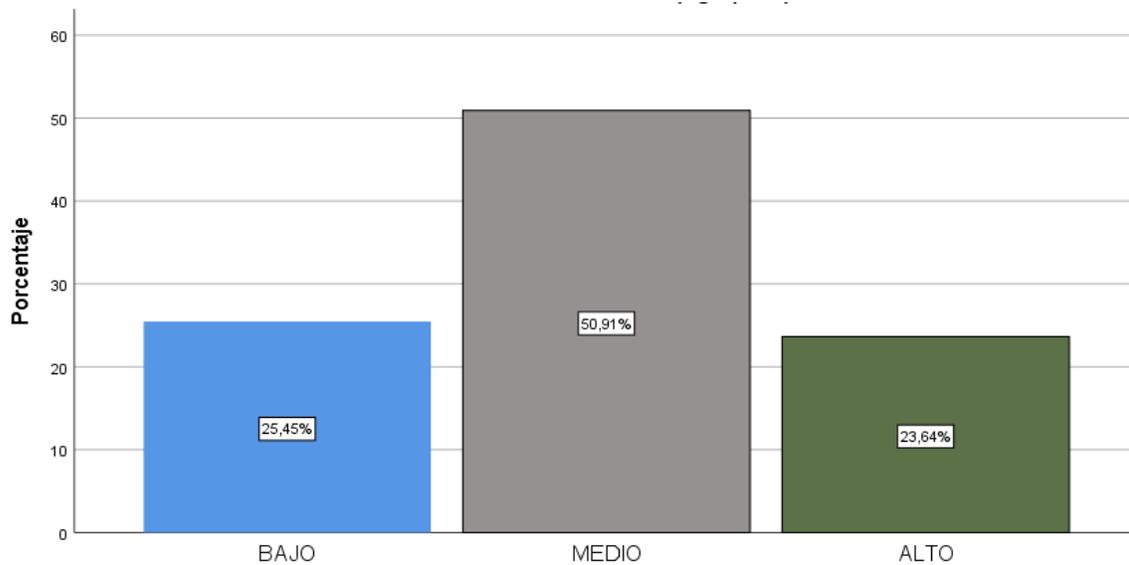


Interpretación

Mediante el análisis de resultados, se halló que la dimensión estrategia en acción posee un nivel medio al 60%, teniendo un nivel bajo al 30.91% y un nivel alto al 9.09%.

Figura 4

Nivel de Elecciones Estratégicas de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.



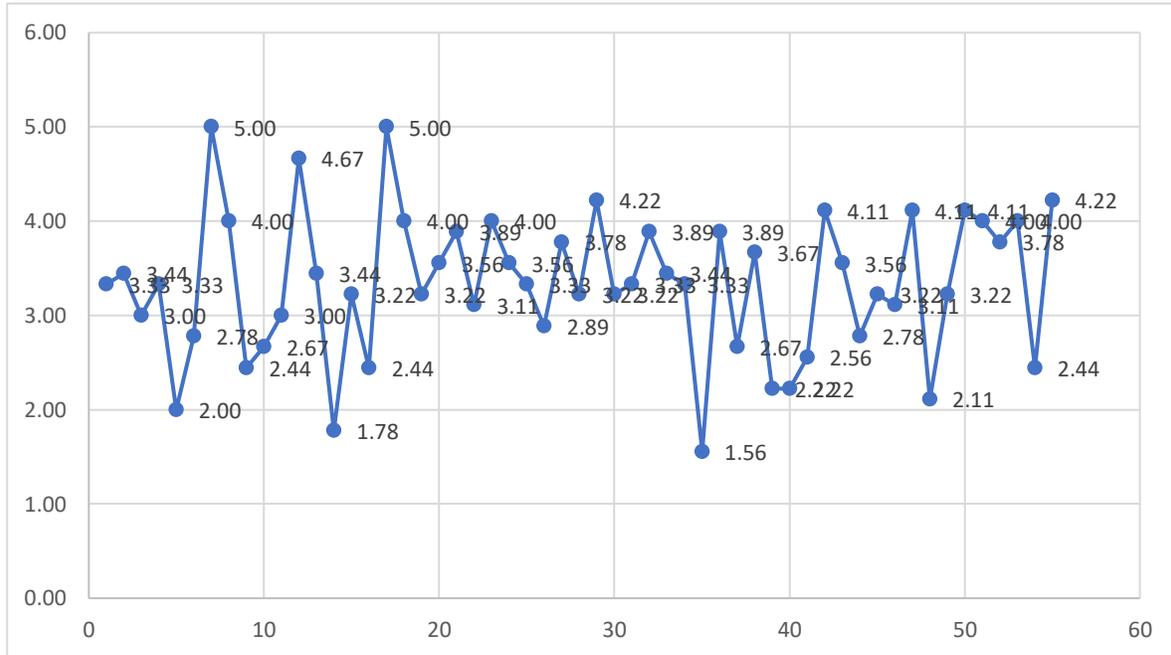
Interpretación

En base al análisis realizado, se determina que existe una prevalencia en el nivel medio de elecciones estratégicas al 50.91%, existiendo un nivel bajo al 25.45% y un nivel alto al 23.64%.

Respecto al objetivo específico (2) Identificar el nivel de competitividad laboral

Figura 5

Nivel de Competitividad Laboral de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.



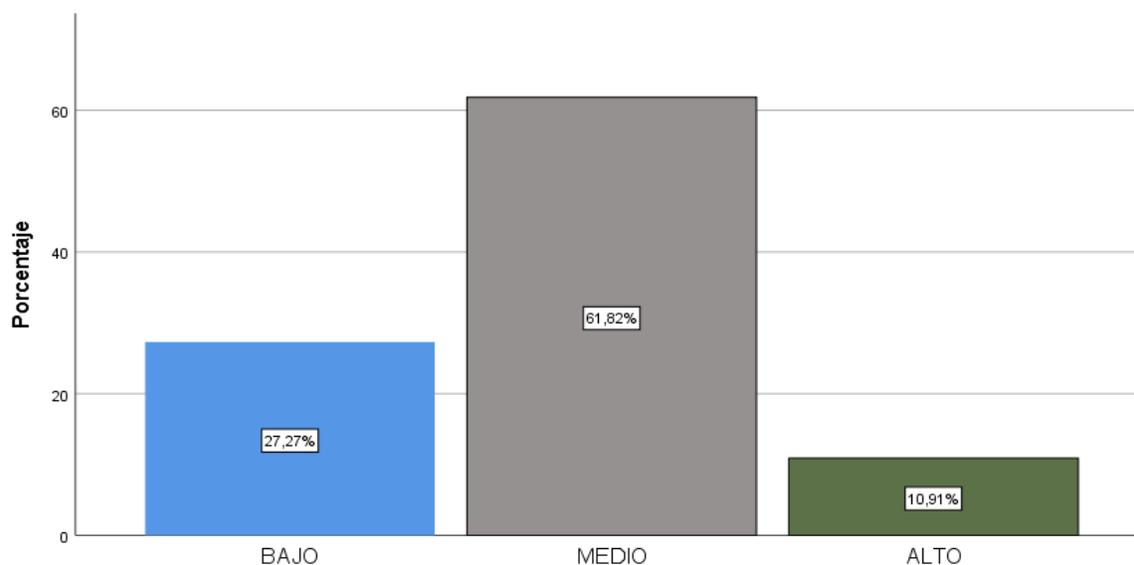
Interpretación

Se puede inferir que el nivel máximo es de 5.00, mientras que el mínimo es 1.56. Así mismo, el promedio es de 3.33, que equivale a un nivel regular de la Dirección Estratégica en dicha institución mencionada en el título de la figura 8. Siendo también la moda 3.00, que es equivalente a la mediana con un valor de 3, que se puede interpretar como que el 50% de los encuestados valoraron a la competitividad laboral con una cifra menor a 3 y el otro 50% mayor a 3.

Dimensiones

Figura 6

Nivel de Eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

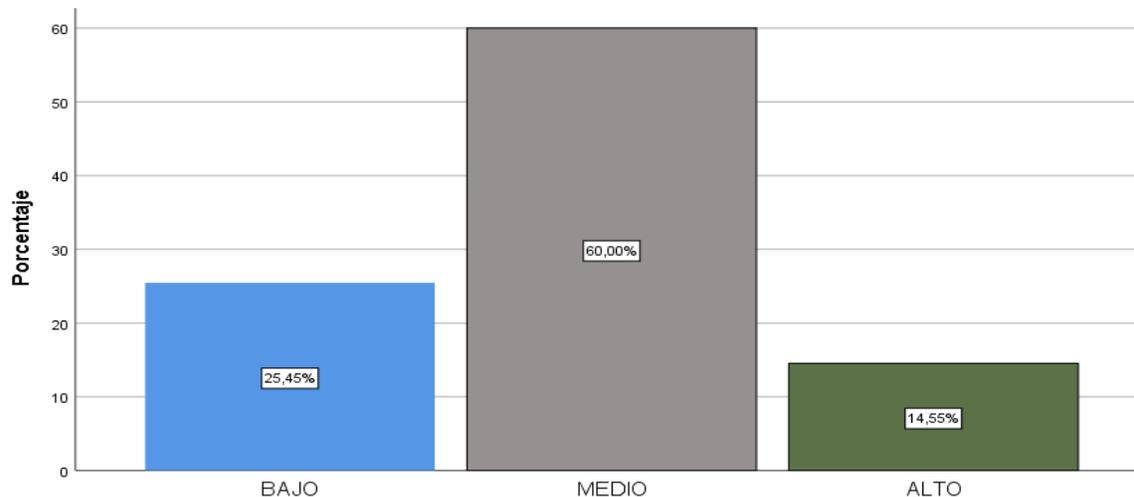


Interpretación

En el análisis de la dimensión eficacia, se halló que esta posee un nivel medio al 61.82%, existiendo un nivel bajo al 27.27% y un nivel alto al 10.91%.

Figura 7

Nivel de Eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

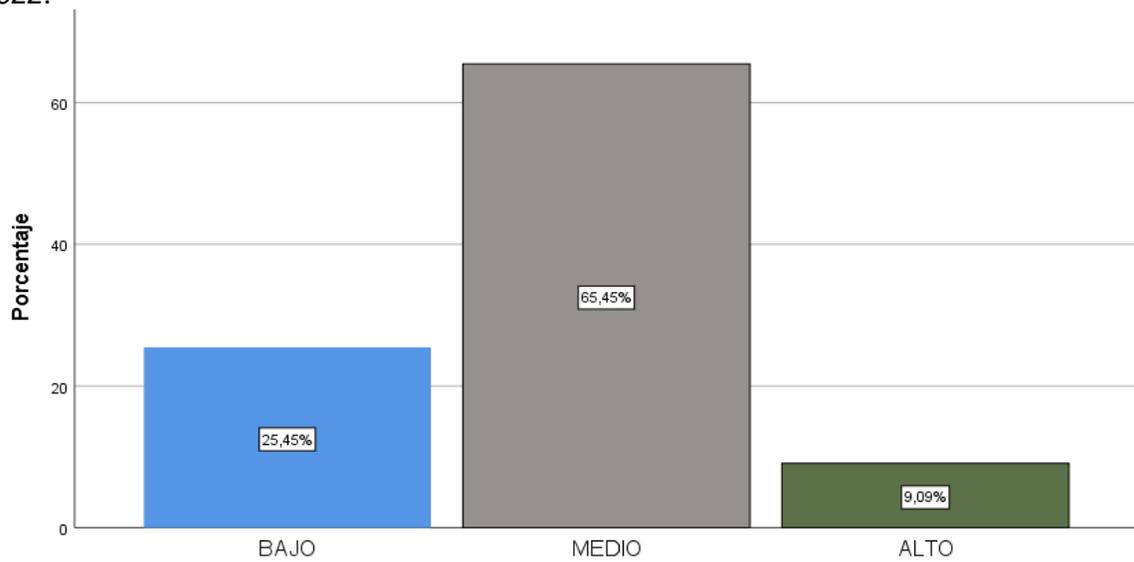


Interpretación

Mediante el análisis de resultados, se halló que la dimensión eficiencia posee un nivel medio al 60.00%, teniendo un nivel bajo al 25.45% y un nivel alto al 14.55%.

Figura 8

Nivel de Ventaja Competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.



Interpretación

En el análisis de la dimensión ventaja competitiva, se halló que esta posee un nivel medio al 65.45%, existiendo un nivel bajo al 25.45% y un nivel alto al 9.09%.

Respecto al objetivo específico (3) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficacia

Figura 9

Relación de la Dirección Estratégica con la Eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022

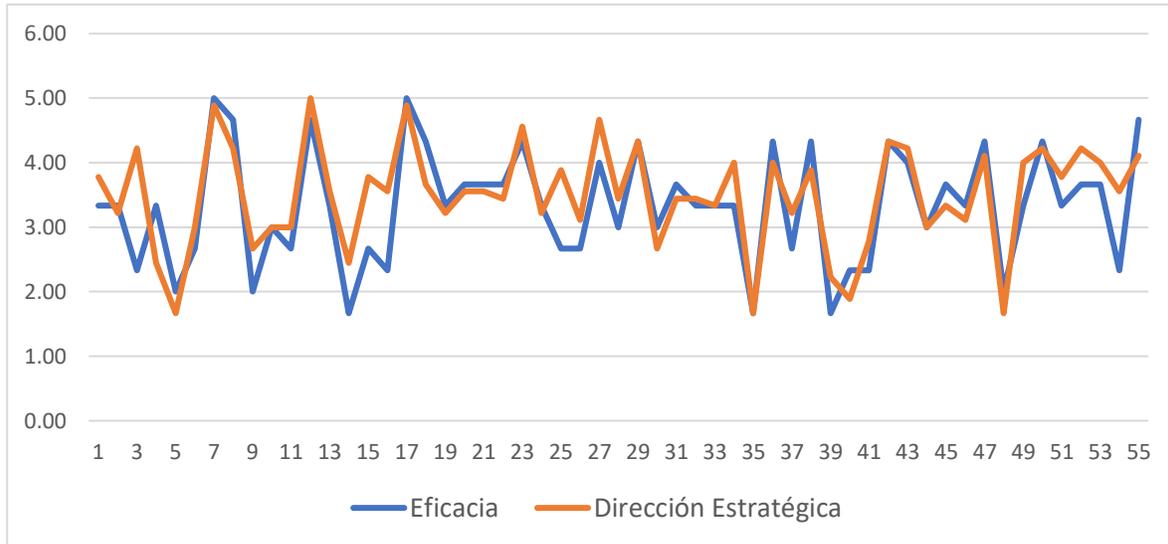


Tabla 1

Relación entre dirección estratégica y eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

		Correlaciones	
		Dirección Estratégica	Eficacia
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	1,000	,778**
		.	,000
	N	55	55
Eficacia		,778**	1,000
		,000	.
	N	55	55

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En base al análisis de la tabla 1, se halló un coeficiente Rho de Spearman de 0.778 que indica que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la eficacia con una confiabilidad del 99% y un margen de error de 1%, por ello, mientras que una variable incrementa la otra también, por lo que, por cada unidad categórica que incrementa la eficacia, la percepción de la dirección estratégica lo hace en 0.778 de unidad categórica. Por lo tanto, el nivel de relación es alto.

Respecto al objetivo específico (4) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficiencia.

Figura 10

Relación de la Dirección Estratégica con la Eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022

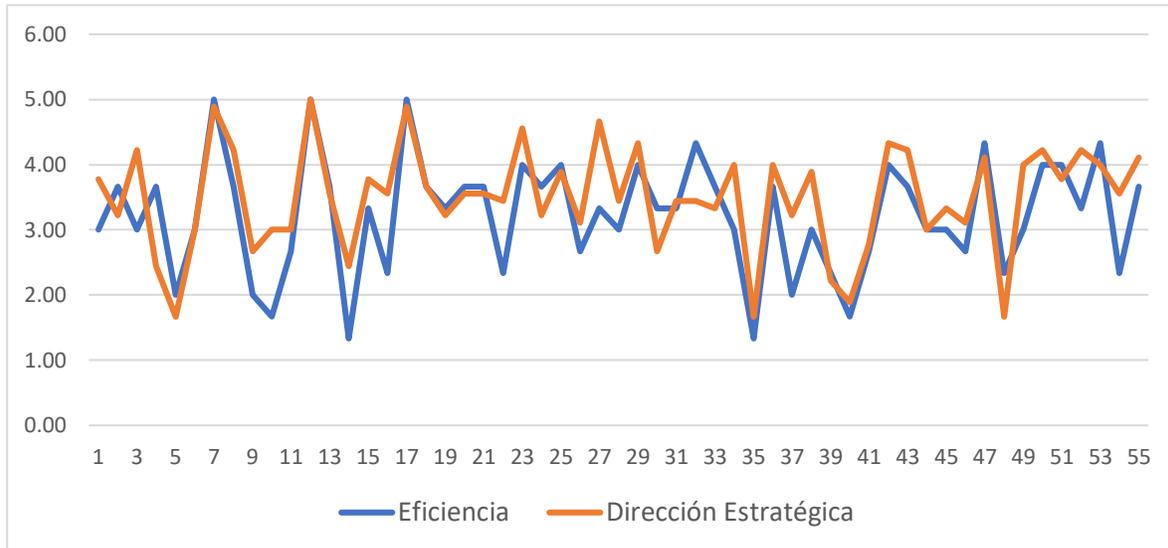


Tabla 2

Relación entre dirección estratégica y eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

			Correlaciones	
			Dirección Estratégica	Eficiencia
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		55	55	

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En base al análisis de la tabla 2, se halló un coeficiente Rho de Spearman de 0.702 que indica que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la eficiencia con una confiabilidad del 99% y un margen de error de 1%, por ello, mientras que una variable incrementa la otra también, por lo que, por cada unidad categórica que incrementa la eficiencia, la percepción de la dirección estratégica lo hace en 0.702 de unidad categórica. Por lo tanto, el nivel de relación es alto.

Respecto al objetivo específico (5) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva.

Figura 11

Relación de la Dirección Estratégica con la Ventaja Competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022

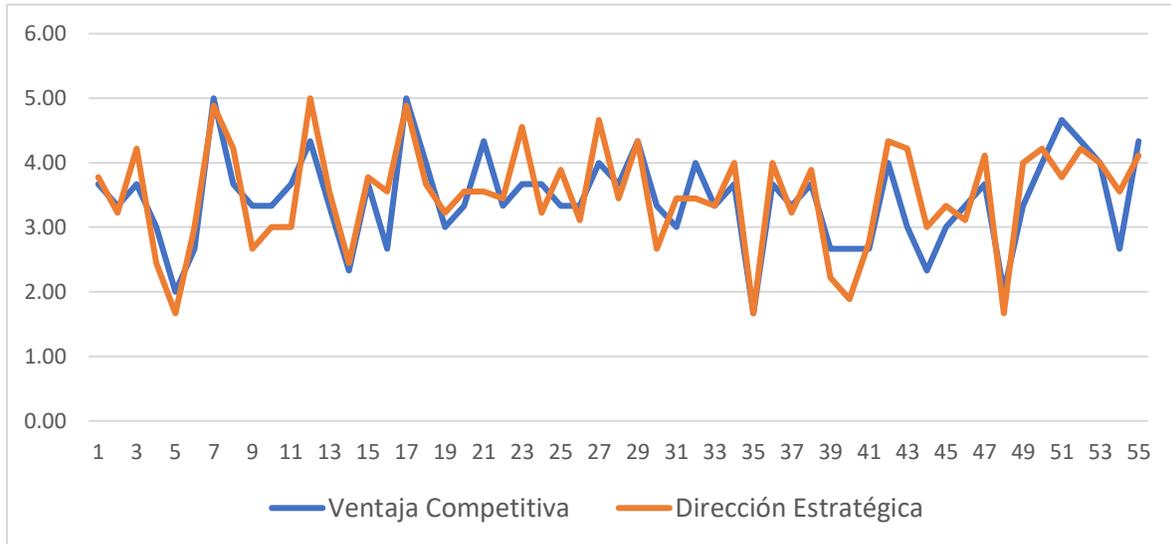


Tabla 3

Relación entre dirección estratégica y ventaja competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

			Correlaciones	
			Dirección Estratégica	Ventaja Competitiva
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Ventaja Competitiva	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación

En base al análisis de la tabla 3, se halló un coeficiente Rho de Spearman de 0.762 que indica que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la ventaja competitiva con una confiabilidad del 99% y un margen de error de 1%, por ello, mientras que una variable incrementa la otra también, por lo que, por cada unidad categórica que incrementa la ventaja competitiva, la percepción de la dirección estratégica lo hace en 0.762 de unidad categórica. Por lo tanto, el nivel de relación es alto.

Con respecto al objetivo específico (6) Contrastar la hipótesis de relación de la dirección estratégica y la competitividad laboral.

H₀. El nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral, no es alto.

H₁. El nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral, es alto.

Tabla 4

Relación entre dirección estratégica y competitividad laboral de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

Correlaciones			Dirección estratégica	Competitividad laboral
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Competitividad laboral	Coeficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

*Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Interpretación

Considerando una significancia bilateral en el análisis correlacional de .000 inferior al p valor de 0.05, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, por lo que, el nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral es alta.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación parte de la creciente problemática vinculada al surgimiento de elevados niveles de competitividad en el sector de la construcción, debido a la reactivación económica, por lo que, en vista de la creciente necesidad de mejorar la dirección en la ejecución de obras, la constructora A&G requiere una alternativa de solución para afrontar la complejidad del entorno actual y minimizar la paralización de proyectos, por ello, se pretende conocer la relación que la dirección estratégica posee con la competitividad laboral.

Bajo este contexto, para la ejecución del estudio pese a la existencia de limitantes temporales, se tomó en consideración la ejecución de un método de estudio de tipo aplicado, de diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional, con el objeto de esclarecer las conjeturas establecidas; destacando así que tal enfoque posee similitudes con el método de estudio empleado por Ibarra et al. (2017); Castañeda (2017); Loayza (2018) y García (2018), puesto que, se concibe como el enfoque metodológico más propicio para la detección de la relación existente entre ambas variables.

Por consiguiente, en el primer objetivo específico se halló un valor promedio de 3.49 en la dirección estratégica, siendo un nivel regular, con una mediana de 3.44, prevaleciendo un nivel medio al 54.55% en la dimensión posición estratégica, así como un nivel medio al 60.00% en la dimensión estrategia en acción y un nivel medio al 50.91% en la dimensión de elecciones estratégicas. Dichos resultados, disciernen del estudio de Ibarra et al. (2017) quien halló que existe un nivel bajo al 39% en la dirección estratégica acorde a su revisión exploratoria, ello se debe a que, este modelo de gestión requiere de un especialista, para el manejo de programas adecuados de optimización de habilidades del personal, ya que, de ello depende el éxito empresarial y el personal especializado en esta materia es escaso.

En el segundo objetivo específico, se halló un valor promedio de 3.33 en competitividad laboral, por lo que, ello equivale a la existencia de un nivel regular en la variable, con una mediana de 3, teniendo un nivel medio al 61.82% en la

dimensión eficacia, un nivel medio al 60.00% en la dimensión eficiencia y un nivel medio al 65.45% en la dimensión ventaja competitiva. Los resultados obtenidos, permiten reforzar el estudio de García (2018) quien afirma que la competitividad laboral posee un nivel regular al 35.7%, siendo la dimensión eficacia la que posee un nivel regular al 35.7%, considerando la dimensión eficiencia de nivel regular al 37.1% y la dimensión ventaja competitiva de nivel regular al 38.6%. Con ello, se respalda el estudio de Ibarra et al. (2017) quien halló un nivel de competitividad regular al 48%, resaltando a esta variable en el sector de MYPES como un componente principal de control directo para el desarrollo y afianzamiento en el mercado.

En el tercer objetivo específico, se halló que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la eficacia, con un Rho de 0.778 y una confiabilidad del 99%. Dicho resultado, posee similitud con lo obtenido por García (2018) quien destaca que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la eficacia del personal, con un Rho de 0.826, por lo que, resalta que el realizar una adecuada planificación estratégica, permitirá aumentar la eficacia para permitir que una empresa se torne competitiva, prestando atención, mejorando la satisfacción del personal y el cumplimiento de objetivos planificados.

En base a lo anteriormente enunciado, se logra corroborar la teoría de Johnson et al. (2006) que considera a la dirección estratégica como un componente clave para incrementar los niveles de eficacia, para una mejora en la calidad del servicio y cumplimiento de objetivos, respaldando a su vez la vinculación que esta variable posee con la eficacia, que acorde a la teoría de Baz y Rubio (2015) ya que, mediante una dirección correcta se torna en una extensión del logro de actividades pre establecidas, para el alcance de los resultados deseados en un corto lapso de temporal.

En el cuarto objetivo específico, se halló que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la eficiencia, con un Rho de 0.702 y una confiabilidad de 99%. Dicho resultado, posee similitud con lo obtenido por García (2018) quien afirma que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la

eficiencia del personal, con un Rho de 0.838. En base a ello, se respalda lo enunciado por Aravena (2016) quien destaca que la eficiencia se ha tornado hoy en día en un agregado principal que afronta una brecha interpretativa en las MYPES, por lo que, la actitud, el tiempo y la calidad de los trabajadores, ahora deben tratarse en términos de relaciones humanas, razón por la cual, es vital que el modelo de gestión de dirección estratégica se aplique de manera correcta.

Bajo este contexto, se logra respaldar la teoría de Ubieta y Juan (2019) quien enuncia que la dirección estratégica es la base para el logro de objetivos, mediante la asignación correcta de recursos y adopción de acciones, mediante la cual, acorde a la teoría de Baz y Rubio (2015) denota la vinculación que esta posee con la eficiencia, ya que, resulta siendo una dimensión que denota el uso de recursos en torno al logro de objetivos, en el menor tiempo y costo posible, para denotar así la gestión y su efectividad respectiva.

Con respecto al quinto objetivo específico, se halló que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la ventaja competitiva, con un Rho de 0.762 y una confiabilidad del 99%. Dicho resultado, posee similitud con lo obtenido por García (2018) quien ratifica que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la ventaja competitiva, con un Rho de 0.863, por lo que, si la dirección estratégica incrementa, la ventaja competitiva también lo hará, al reforzar el manejo del servicio, fomentando la innovación y mejorando los niveles de productividad.

Por consiguiente, se respalda la teoría de Ronda (2008) quien resalta a la dirección estratégica como un componente que enfatiza la correspondencia entre la actitud, el pensamiento y la intención estratégica empresarial, lo cual, aunado a la teoría de Johnson et al. (2006) se centra en el alcance de ventajas competitivas para el logro del éxito empresarial, razón por la cual se ratifica la vinculación entre ambas.

En el sexto objetivo específico, se halló mediante un nivel de significancia de .000 y un Rho de 0.814 que el nivel de relación de dirección estratégica y

competitividad laboral es alta. Dicho resultado obtenido, se asemeja al del estudio de García (2018) quien ratificó que existe una relación positiva muy alta entre la dirección estratégica y la competitividad laboral, con un Rho de 0.900. Asimismo, se respalda el estudio de Loayza (2018) quien corrobora que la dirección estratégica se relaciona muy fuerte con la competitividad con un Rho de 0.909, corroborando que, a mayor dirección estratégica, mayor competitividad. Sin embargo, se discierne de lo enunciado por Castañeda (2017) que destaca que existe una relación directa regular entre la dirección estratégica y la competitividad en el área de gestión, con un Rho de 0.586. A su vez, se respalda el estudio de Castillo y Iturra (2018) quien, mediante la aplicación correcta de la dirección estratégica, permite corroborar que una adecuada gestión, permite optimizar los conocimientos del personal, mejorando así los niveles de competitividad empresarial.

Por otra parte, se discierne del estudio de Meléndez (2018) puesto que, considera que la dirección estratégica y la competitividad laboral poseen una relación regular mediante un Rho de 0.515, ya que, una aplicación inadecuada de este modelo de gestión puede conllevar al agravamiento de los procesos y hacer menos competitiva a una empresa, por lo que, resalta que requiere de un especialista para lograr un efecto óptimo. Asimismo, no se posee la misma perspectiva y se refuta el estudio de Ibarra et al. (2017) quien considera que existe una relación regular entre la competitividad laboral y la dirección estratégica con un Rho de 0.645

En tal sentido, se respalda la teoría enunciada por Palacios Acero (2011) quien destaca que la dirección estratégica es aquel modelo de gestión empresarial, cuyo éxito depende de un adecuado estrategia para la toma de decisiones orientada al foco de atención, para enfatizar la intención estratégica de manera clara y precisa, lo cual, permite corroborar la teoría de Johnson et al. (2006) al destacar que este es un proceso centrado en el logro de ventajas competitivas que abran paso al éxito organizacional, mediante el cumplimiento de los requerimientos tanto del sector como del entorno en el que se compete.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones son las que responden a las interrogantes de la investigación, así mismo como los objetivos y finalmente ratifican, validan, aceptan o rechazan a las hipótesis planteadas.

Respecto al primer objetivo, **identificar el Nivel de Dirección Estratégica en A&G, Arequipa 2022**. Se concluye que el promedio es de 3.49 en la dirección estratégica, nivel “regular”, con una mediana de 3.44. Con respecto a la interrogante *¿Cuál es el nivel de dirección estratégica?* es “regular”. Así mismo la hipótesis “*El nivel de dirección estratégica, es medio.*”, se acepta.

Respecto al segundo objetivo, **identificar el Nivel de Competitividad Laboral en A&G, Arequipa 2022**. Se concluye que tiene un valor promedio de 3.33 en competitividad laboral, nivel “regular”, con una mediana de 3. Con respecto a la interrogante *¿Cuál es el nivel de competitividad laboral?* es “regular”. Así mismo la hipótesis “*El nivel de competitividad laboral, es medio.*”, se acepta.

Respecto al tercer objetivo, **relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficacia**. Se concluye con un coeficiente Rho de Spearman de 0.778 que el nivel de relación es “alto”. Con respecto a la interrogante *¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la eficacia?*, el nivel es “alta”. Así mismo la hipótesis “*La relación del nivel de dirección estratégica con la eficacia, es directa*”, se acepta.

Respecto al cuarto objetivo, **relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficiencia**. Se concluye un coeficiente Rho de Spearman de 0.702 que el nivel de relación es “alto”. Con respecto a la interrogante *¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia?*, el nivel es “alta”. Así mismo la hipótesis “*La relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia, es directa*”, se acepta

Respecto al quinto objetivo, **relacionar el nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva**. Se concluye con un coeficiente Rho de Spearman de

0.762 que el nivel de relación es “alto”. Con respecto a la interrogante *¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva?*, el nivel es “alta”. Así mismo la hipótesis *"La relación del nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva, es directa"*, se acepta.

Respecto al sexto objetivo, ***contrastar la hipótesis de relación de la dirección estratégica y la competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022***. Se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, con un Rho de Spearman de 0.814, el nivel de relación es “alto”. Con respecto a la interrogante *¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación estratégica y competitividad laboral?*, es “alta”. Asimismo, la hipótesis *"El nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral, es alto"*, se acepta.

VII. RECOMENDACIONES

El presente capítulo se elabora en consideración del diseño de la investigación, hipótesis nuevas y nuevos problemas, llegando a señalar a quién se recomienda, considerando su jerarquía.

1. Respeto al diseño de la investigación dirigido a futuros investigadores del campo de la administración

Se recomienda el enfoque del tema en un nuevo diseño, es decir, pasar de un diseño no experimental a otro experimental, manteniendo las mismas variables *Dirección Estratégica y Competitividad Laboral*. Puesto que, allí se tendría un enfoque diferente que permita comparar con el diseño de la presente investigación

2. Respeto a nuevos problemas dirigido 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 *Dirección Estratégica y la Competitividad Laboral*.

3. Respeto a nuevas hipótesis

Se recomienda plantear la hipótesis desde “*Existe influencia directa de la Dirección Estratégica de la Competitividad Laboral en A&G Arequipa, 2022*” a “*Hay impacto directo de la Dirección Estratégica en la Competitividad Laboral en A&G Arequipa, 2022*” con el objeto de cambiar de una hipótesis relacional hacia una causal.

4. Respeto a los hallazgos de la investigación dirigido al gerente de la empresa

Se recomienda mejorar o mantener los niveles de *Dirección Estratégica y la Competitividad Laboral*. Si los niveles están por debajo del promedio es una

oportunidad de incrementarlo. Si son regulares es una oportunidad para mejorarlos y si son buenos los niveles, es conservar la gestión de la *Dirección Estratégica* para obtener resultados competitivos. En este caso los niveles son “regulares”. La relación 0.814 valida la gestión que, si mejora una variable, esta va a tener un alto impacto en la otra variable. Por ello, se recomienda gestionarlas desde el punto de vista gerencial.

5. Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al gerente de la empresa

Se recomienda desarrollar una propuesta de dirección estratégica y competitividad laboral considerando los efectos originados por la pandemia por COVID-19, para que, con ello se pueda mejorar el nivel de competitividad actual que posee A&G.

REFERENCIAS

- Ahumada, E., y Perusquia, J. (2016). Business intelligence: Strategy for competitiveness development in technology-based firms. *Contaduría y Administración*, 16(1), 127–158.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104215000807>
- Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*.
https://books.google.com/books/about/DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANO.html?id=q4d8rCSVgREC&source=kp_book_description
- Aravena, I. (2016). *Metodología de gestión estratégica a mediano y largo plazo para pequeñas y medianas empresas del sector construcción* [Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/141374/metodologia-de-gestion-estrategica-a-mediano-y-largo-plazo-para-pequenas-y-medianas-empresas-del-sector-construccion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asante, E. (2017). *Competitive Strategies of Microfinance Owners in Ghana* [Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3654/>
- Baz, V., y Rubio, L. (2015). *El poder de la competitividad*.
<https://books.google.com.pe/books?id=2eAcDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Buli, L. (2017). *Strategies for Improving Labor Productivity in Construction Companies* [Walden University].
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3752/>
- Burbano, A. (2017). Importancia de la dirección estratégica para el desarrollo empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 4, 19–28.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6093283.pdf>
- CAPECO. (2021). *Empresas del sector construcción esperan crecer 11.9% este 2021*. <https://www.capeco.org/entrada-noticia/empresas-del-sector->

construccion-esperan-crecer-119-este-2021

- Castañeda, A. (2017). *Planificación Estratégica y Competitividad en el área gestión de rutas empresa de valores Prosegur Surco - Lima 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16026>
- Castillo, P., y Iturra, J. (2018). *Uso de un modelo de dirección estratégica para mejorar la competitividad de la industria viñatera en la comuna de Coelemu* [Universidad del Bío-Bío]. [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2965/1/Iturra Jara%2C José Beder.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2965/1/Iturra_Jara%2C_Jos%C3%A9_Beder.pdf)
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (M. Hill (ed.); 3ra ed.).
- Cifuentes, N. (2018). Elaboración de Norma de Competencia Laboral Para la operación de equipos de excavación sin zanja. *IDEA Construcción y Madera*, 1, 62–71. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/idea/article/view/2222>
- Código Nacional de la Integridad Científica, (2019). Código Nacional de la Integridad Científica <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Consejo Nacional de Competitividad y Formalización. (2019). *Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030*. https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf
- Córdova, J. (2017). Medición de la eficiencia en la industria de la construcción y su relación con el capital de trabajo. *Revista Ingeniería de Construcción*, 33(1), 62–82. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ric/v33n1/0718-5073-ric-33-01-00069.pdf>
- El Peruano. (2021). Perú puede tener un boom en la construcción. *Economía*. <https://elperuano.pe/noticia/119555-peru-puede-tener-un-boom-en-la-construccion>
- García, J., Tumbajulca, I., y Cruza, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19.

Comunicación, 12(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099&script=sci_arttext

García, M. (2018). *La planificación estratégica y la competitividad en la empresa Emitec SAC, Los Olivos 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19369>

González, J., Salazar, F., Ortiz, R., y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *TeloS*, 21(1), 241–256. <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf>

Gutiérrez-Suarez, C., Rozo-Sánchez, A., y Flórez-Garay, A. (2019). Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(1), 7–13.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edición.compressed.pdf>

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)).

Ibarra, M., Gonzales, L., y Demuner, M. (2017). Business competitiveness in the small and medium-sized medium enterprises of the manufacturing sector in Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(3), 107–130. https://pdfs.semanticscholar.org/60bb/9471aebc2e6f090316667bf5dca9516cd594.pdf?_ga=2.175565029.634690810.1635507651-1727456914.1635507651

Johnson, G., Scholes, K., y Whittington, E. (2006). *Dirección estratégica*. https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2017D_ADM475_11_73253.pdf

Kotler, P., y Armstrong, G. (2012). *Marketing* (Pearson (ed.); 14th ed.).

https://claudiobasile.files.wordpress.com/2012/02/marketing_kotler-armstrong.pdf

Loayza, K. (2018). *La gestión estratégica y su relación con la competitividad en las Mypes del rubro restaurante, distrito San Miguel, 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32505>

Massaro, V. (2015). *¿Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología de Colombia?* Universidad de Buenos Aires.

Meléndez, N. (2018). *La gestión estratégica y su relación con la competitividad en las MYPES del Centro Comercial e Industrial Gamarra* [Universidad San Ignacio de Loyola]. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8547/1/2018_Melendez-Llerena.pdf

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Ediciones de la U. (ed.); 5th ed.).

Navas López, J., y Guerras Martín, L. (1996). *Casos de dirección estratégica de la empresa*. https://books.google.com/books/about/Casos_de_Dirección_Estratégica_de_la_E.html?id=ITupQwAACAAJ&source=kp_book_description

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *El impacto de la COVID-19 en el sector de la construcción*. tps://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_800244.pdf

Palacios Acero, L. (2011). *Dirección estratégica*. https://books.google.com/books/about/Dirección_estratégica.html?id=7K5JDwAAQBAJ&source=kp_book_description

Peters, C. (2021). *Industria de la construcción crecerá un 5,2% en 2021*. *Construcción Latinoamericana*. <https://www.construccionlatinoamericana.com/news/industria-de-la->

construcci-n-crecer-un-5-2-en-2021/8011482.article

Popp, C. (2016). *Labor Relations at a Major Airline: Exploring Employee Performance Strategies* [Walden University].
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/2865/>

Robbins, S., y Coulter, M. (2018). *Administración* (Pearson Educación (ed.)).

Santa Cruz, F. (2015). *Justificación de la investigación*. Inducción En La Investigación. <http://florfanyasantacruz.blogspot.com/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

Suárez, L. (2021). *Situación Actual de Constructora A&G*.

Ubieta, A., y Juan, L. (2019). Competitividad empresarial en Costa Rica: un enfoque multidimensional. *Competitividad Empresarial*, 13(3), 28–41.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592019000300028&lng=en&nrm=iso

Vara, A. (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. *Universidad San Martín de Porres*.

Villacís, M. (2018). *Proceso de dirección estratégico para potenciar el turismo en la la provincia de Tungurahua* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2452/1/76728.pdf>

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Dirección estratégica	Johnson et al. (2006) definen a la dirección estratégica como aquella que incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.	La dirección estratégica se medirá con las dimensiones establecidas por Johnson et al. (2006) que fueron posición estratégica, elecciones estratégicas y estrategia en acción, a través de un instrumento de cuestionario en escala Likert.	Posición estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Entorno Capacidad estratégica Expectativas de los propósitos 	Ordinal
			Elecciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> Ventaja competitiva Valor agregado Desarrollo interno 	
			Estrategia en acción	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de coordinación Fortalezas de recursos Planteamiento del cambio 	
Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competitividad laboral	Baz y Rubio (2015) definen a la competitividad laboral como aquella capacidad de afrontar de manera exitosa a los mercados, la cual se mide en torno a la eficiencia, eficacia e incidencia de la ventaja competitiva.	La competitividad laboral se medirá con las dimensiones definidas por Baz y Rubio (2015) que fueron eficacia, eficiencia y ventaja competitiva, a través de un instrumento de cuestionario en escala Likert	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Satisfacción Cumplimiento 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Actitud Tiempo Calidad 	
			Ventaja competitiva	<ul style="list-style-type: none"> Servicio Estrategia Innovación 	

Anexo 2. Matriz de consistencia

	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables		Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Categorías de respuesta	Escala de medición	Instrumento de Recolección de datos
				Tipo	Nombre							
General	¿Cómo influye la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G Arequipa, 2022?	Estimar la influencia de la dirección estratégica en competitividad laboral en A&G Arequipa, 2022.	Existe influencia directa de la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G Arequipa, 2022.	1	Dirección estratégica	Johnson et al. (2006) definen a la dirección estratégica como aquella que incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.	La dirección estratégica se medirá con las dimensiones establecidas por Johnson et al. (2006) que fueron la posición estratégica, elecciones estratégicas y estrategia en acción, a través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert.	Posición estratégica	Entorno	N5: Muy alta, N4 Alta, N3: Regular, N2 Baja, N1: Muy baja	Ordinal	Cuestionario
									Capacidad estratégica			
									Expectativas de los propósitos			
Especificos (as)	(1) ¿Cual es nivel de dirección estratégica?	(1) Identificar el nivel de dirección estratégico.	H1: El nivel de dirección estratégica, es medio.	1	Dirección estratégica	Johnson et al. (2006) definen a la dirección estratégica como aquella que incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.	La dirección estratégica se medirá con las dimensiones establecidas por Johnson et al. (2006) que fueron la posición estratégica, elecciones estratégicas y estrategia en acción, a través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert.	Elecciones estratégicas	Ventaja competitiva	N5: Muy alta, N4 Alta, N3: Regular, N2 Baja, N1: Muy baja	Ordinal	Cuestionario
									Valor agregado			
									Desarrollo interno			
Especificos (as)	(1) ¿Cual es nivel de dirección estratégica?	(1) Identificar el nivel de dirección estratégico.	H1: El nivel de dirección estratégica, es medio.	1	Dirección estratégica	Johnson et al. (2006) definen a la dirección estratégica como aquella que incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones estratégicas para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.	La dirección estratégica se medirá con las dimensiones establecidas por Johnson et al. (2006) que fueron la posición estratégica, elecciones estratégicas y estrategia en acción, a través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert.	Estrategia en acción	Capacidad de coordinación	N5: Muy alta, N4 Alta, N3: Regular, N2 Baja, N1: Muy baja	Ordinal	Cuestionario
									Fortalezas de recursos			
									Planteamiento del cambio			
Especificos (as)	(2) ¿Cual es nivel de competitividad laboral?	(2) Identificar el nivel de competitividad laboral	H2: El nivel de competitividad laboral, es medio	2	Competitividad laboral	Baz y Rubio (2015) definen a la competitividad laboral como aquella capacidad de afrontar de manera exitosa a los mercados, la cual se mide en torno a la	La competitividad laboral se medirá con las dimensiones definidas por Baz y Rubio (2015) que fueron eficacia, eficiencia y ventaja competitiva, a	Eficacia	Productividad	N5: Muy alta, N4 Alta, N3: Regular, N2 Baja, N1: Muy baja	Ordinal	Cuestionario
									Satisfacción			
									Cumplimiento			

(3) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica y la eficacia?	(3) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficacia.	H3: "La relación del nivel de dirección estratégica con la eficacia, es directa"	eficiencia, eficacia e incidencia de la ventaja competitiva.	través, de un instrumento de cuestionario en escala Likert	Eficiencia	Actitud	N5: Muy alta, N4 Alta, N3: Regular, N2 Baja, N1: Muy baja	Ordinal	Cuestionario					
(4) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia?	(4) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficiencia	H4: "La relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia, es directa"				Tiempo				Calidad				
(5) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica y la ventaja competitiva?	(5) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva	H5: "La relación del nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva, es directa"				Ventaja competitiva				Servicio	N5: Muy alta, N4 Alta, N3: Regular, N2 Baja, N1: Muy baja	Ordinal	Cuestionario	
(6) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación de dirección estratégica y competitividad laboral?	(6) Contrastar la hipótesis de relación de dirección estratégica y competitividad laboral.	H6: El nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral, es alta.								Estrategia				Innovación

Anexo 3. Cuestionario de Dirección Estratégica

Cuestionario 1.

“Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022”

MEDICIÓN NIVEL DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA						
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 grado de entorno en A&G con respecto a la efectividad laboral?					
02	¿Cómo calificaría el nivel de capacidad estratégica en A&G con respecto a la efectividad laboral?					
03	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de los propósitos por A& con respecto a la efectividad laboral?					
04	¿Cómo calificaría el índice de ventaja competitiva de A&G con respecto a la efectividad laboral?					
05	¿Cómo calificaría el índice de valor agregado por A&G con respecto a la efectividad laboral?					
06	¿Cómo calificaría el índice de desarrollo interno por A&G con respecto a la efectividad laboral?					
07	¿Cómo calificaría el índice de capacidad de coordinación por A& con respecto a la efectividad laboral?					
08	¿Cómo calificaría el índice de fortalezas de recursos por A&G con respecto a la efectividad laboral?					
09	¿Cómo calificaría el índice de planteamiento del cambio por A&G con respecto a la efectividad laboral?					

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

Anexo 4. Cuestionario de Competitividad Laboral

Cuestionario 2.

“Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022”.

MEDICIÓN NIVEL DE COMPETITIVIDAD LABORAL									
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 el índice de productividad de A&G según la administración general?								
02	¿Cómo calificaría el índice de satisfacción de A&G según la administración general?								
03	¿Cómo calificaría el índice de cumplimiento de A&G G según la administración general?								
04	¿Cómo calificaría su índice de actitud de A&G según la administración general?								
05	¿Cómo calificaría el índice de tiempo de A&G según la administración general?								
06	¿Cómo calificaría el índice de calidad de A&G según la administración general?								
07	¿Cómo calificaría el índice de servicio de A&G según la administración general?								
08	¿Cómo calificaría el grado de hacer las cosas de A&G según la administración general?								
09	¿Cómo calificaría la mejora continua de A&G según la administración general?								

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

Anexo 5. Confiabilidad de Dirección estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	9

Anexo 6. Confiabilidad de Competitividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	9

Anexo 7. Validez de juicio de experto 1

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022”							
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS INVESTIGADORES: Ugarte Soria Miguel Alfonso - Suarez Rivera Kevin Alexis							
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MG. SOBENES SALAS JULIO AUGUSTO							
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Opinión del experto		
					Si cumple	No cumple	Observaciones / Sugerencias
Variable 1 Dirección Estratégica	Posición estratégica	Entorno	¿Cómo calificaría el grado de entorno en A&G con respecto a la efectividad laboral?	1= Muy baja 2= Baja 3= Regular 4= Alta 5= Muy alta	X		
		Capacidad estratégica	¿Cómo calificaría el nivel de capacidad estratégica en A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Expectativa de los propósitos	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de los propósitos por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
	Elecciones estratégicas	Ventaja competitiva	¿Cómo calificaría el índice de ventaja competitiva de A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Valor agregado	¿Cómo calificaría el índice de valor agregado por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Desarrollo interno	¿Cómo calificaría el índice de desarrollo interno por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
	Estrategia en acción	Capacidad de coordinación	¿Cómo calificaría el índice de capacidad de coordinación por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Fortalezas de recursos	¿Cómo calificaría el índice de fortalezas de recursos por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Planteamiento del cambio	¿Cómo calificaría el índice de planteamiento del cambio por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Productividad	¿Cómo calificaría el índice de productividad de A&G según la administración general?		X		
Variable 2 Competitividad Laboral	Eficacia	Satisfacción	¿Cómo calificaría el índice de satisfacción de A&G según la administración general?	X			
		Cumplimiento	¿Cómo calificaría el índice de cumplimiento de A&G según la administración general?	X			
		Actitud	¿Cómo calificaría su índice de actitud de A&G según la administración general?	X			
	Eficiencia	Tiempo	¿Cómo calificaría el índice de tiempo de A&G según la administración general?	X			
		Calidad	¿Cómo calificaría el índice de calidad de A&G según la administración general?	X			
		Servicio	¿Cómo calificaría el índice de servicio de A&G según la administración general?	X			
	Ventaja competitiva	Estrategia	¿Cómo calificaría el grado de hacer las cosas de A&G según la administración general?	X			
		Innovación	¿Cómo calificaría la mejora continua de A&G según la administración general?	X			

Firma de expertos:



Firma del docente

Fecha: 04/12/2021

Anexo 8. Validez de juicio de experto 2

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022"							
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS INVESTIGADORES: Ugarte Soria Miguel Alfonso - Suarez Rivera Kevin Alexis							
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: MG. DÍAZ TORRES WILLIAM RICARDO							
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Opinión del experto		
					Si cumple	No cumple	Observaciones / Sugerencias
Variable 1 Dirección Estratégica	Posición estratégica	Entorno	¿Cómo calificaría el grado de entorno en A&G con respecto a la efectividad laboral?	1= Muy baja 2= Baja 3= Regular 4= Alta 5= Muy alta	X		
		Capacidad estratégica	¿Cómo calificaría el nivel de capacidad estratégica en A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Expectativa de los propósitos	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de los propósitos por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
	Elecciones estratégicas	Ventaja competitiva	¿Cómo calificaría el índice de ventaja competitiva de A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Valor agregado	¿Cómo calificaría el índice de valor agregado por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Desarrollo interno	¿Cómo calificaría el índice de desarrollo interno por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
	Estrategia en acción	Capacidad de coordinación	¿Cómo calificaría el índice de capacidad de coordinación por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Fortalezas de recursos	¿Cómo calificaría el índice de fortalezas de recursos por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Planteamiento del cambio	¿Cómo calificaría el índice de planteamiento del cambio por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
Variable 2 Competitividad Laboral	Eficacia	Productividad	¿Cómo calificaría el índice de productividad de A&G según la administración general?	X			
		Satisfacción	¿Cómo calificaría el índice de satisfacción de A&G según la administración general?	X			
		Cumplimiento	¿Cómo calificaría el índice de cumplimiento de A&G según la administración general?	X			
	Eficiencia	Actitud	¿Cómo calificaría su índice de actitud de A&G según la administración general?	X			
		Tiempo	¿Cómo calificaría el índice de tiempo de A&G según la administración general?	X			
		Calidad	¿Cómo calificaría el índice de calidad de A&G según la administración general?	X			
	Ventaja competitiva	Servicio	¿Cómo calificaría el índice de servicio de A&G según la administración general?	X			
		Estrategia	¿Cómo calificaría el grado de hacer las cosas de A&G según la administración general?	X			
		Innovación	¿Cómo calificaría la mejora continua de A&G según la administración general?	X			
Firma de expertos:							
			Fecha: 02/12/2021				

Anexo 9. Validez de juicio de experto 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022"							
APELLIDOS Y NOMBRES DE LOS INVESTIGADORES: Ugarte Soria Miguel Alfonso - Suarez Rivera Kevin Alexis							
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: DR. GUTIÉRREZ MERCADO JOE OLGER							
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Opinión del experto		
					Si cumple	No cumple	Observaciones / Sugerencias
Variable 1 Dirección Estratégica	Posición estratégica	Entorno	¿Cómo calificaría el grado de entorno en A&G con respecto a la efectividad laboral?	1= Muy baja 2= Baja 3= Regular 4= Alta 5= Muy alta	X		
		Capacidad estratégica	¿Cómo calificaría el nivel de capacidad estratégica en A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Expectativa de los propósitos	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de los propósitos por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
	Elecciones estratégicas	Ventaja competitiva	¿Cómo calificaría el índice de ventaja competitiva de A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Valor agregado	¿Cómo calificaría el índice de valor agregado por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Desarrollo interno	¿Cómo calificaría el índice de desarrollo interno por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
	Estrategia en acción	Capacidad de coordinación	¿Cómo calificaría el índice de capacidad de coordinación por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Fortalezas de recursos	¿Cómo calificaría el índice de fortalezas de recursos por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Planteamiento del cambio	¿Cómo calificaría el índice de planteamiento del cambio por A&G con respecto a la efectividad laboral?		X		
		Productividad	¿Cómo calificaría el índice de productividad de A&G según la administración general?		X		
Variable 2 Competitividad Laboral	Eficacia	Satisfacción	¿Cómo calificaría el índice de satisfacción de A&G según la administración general?	X			
		Cumplimiento	¿Cómo calificaría el índice de cumplimiento de A&G según la administración general?	X			
		Actitud	¿Cómo calificaría su índice de actitud de A&G según la administración general?	X			
	Eficiencia	Tiempo	¿Cómo calificaría el índice de tiempo de A&G según la administración general?	X			
		Calidad	¿Cómo calificaría el índice de calidad de A&G según la administración general?	X			
		Servicio	¿Cómo calificaría el índice de servicio de A&G según la administración general?	X			
	Ventaja competitiva	Estrategia	¿Cómo calificaría el grado de hacer las cosas de A&G según la administración general?	X			
		Innovación	¿Cómo calificaría la mejora continua de A&G según la administración general?	X			
Firma de expertos:							
			Fecha: 02/12/2021				

Anexo 10. Fotos



12/01/2022

– 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



12/01/2022 – 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



12/01/2022 – 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



12/01/2022 – 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



12/01/2022 – 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



12/01/2022 – 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



12/01/2022 – 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



12/01/2022 – 15:30:00 – Sachaca, Arequipa, Arequipa



















Anexo 11. Diapositivas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa
2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

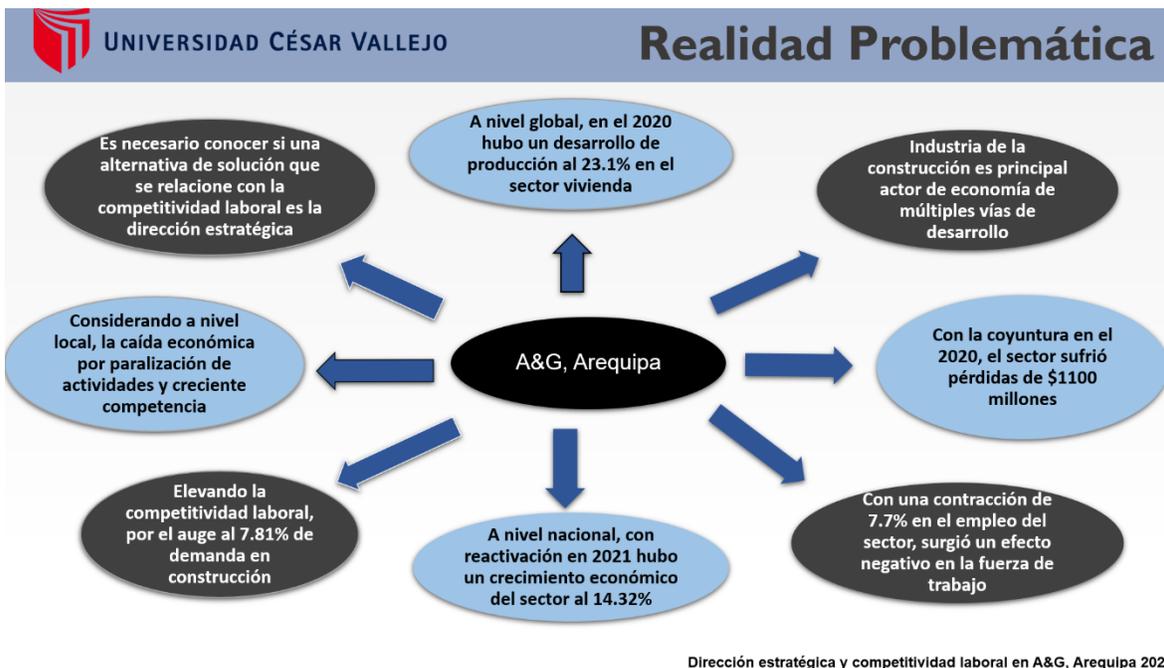
Br. Suarez Rivera, Kevin Alexis (ORCID 0000-0001-7146-9234)
Br. Ugarte Soria, Miguel Alfonso (ORCID 0000-0002-8466-8571)

ASESOR:

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

LIMA – PERÚ

2022





	Problema	Objetivos	Hipótesis
General	¿Cómo influye la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G Arequipa, 2022?	Estimar la influencia de la dirección estratégica en competitividad laboral en A&G Arequipa, 2022.	Existe influencia directa de la dirección estratégica en la competitividad laboral en A&G Arequipa, 2022.
Específicos (as)	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas
	(1) ¿Cual es nivel de dirección estratégica?	(1) Identificar el nivel de dirección estratégica.	H1: El nivel de dirección estratégica, es medio.
	(2) ¿Cual es nivel de competitividad laboral?	(2) Identificar el nivel de competitividad laboral	H2: El nivel de competitividad laboral, es medio.
	(3) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica y la eficacia?	(3) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficacia	H3: La relación del nivel de dirección estratégica con la eficacia, es directa
	(4) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia?	(4) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficiencia	H4: La relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia, es directa
	(5) ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica y la ventaja competitiva?	(5) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva.	H5: La relación del nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva, es directa
	(6) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación de dirección estratégica y competitividad laboral?	(6) Contrastar la hipótesis de relación de la dirección estratégica y la competitividad laboral.	H6: El nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral, es alta.

Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022

JUSTIFICACIÓN

Teórica

Por el aporte de conocimientos en torno a la relación existente entre la dirección estratégica en la competitividad laboral en el sector de construcción privada.

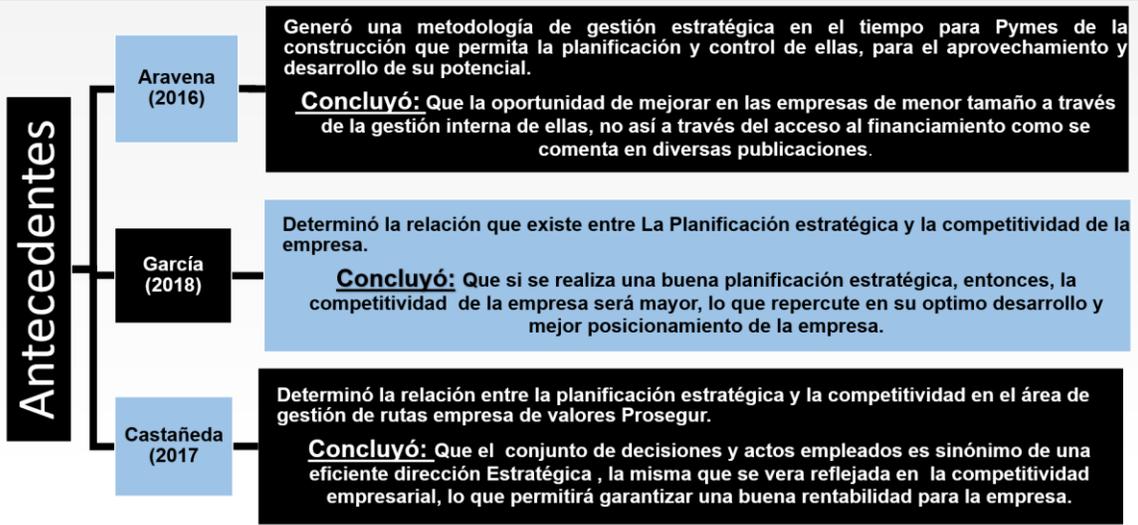
Práctica

Por la aprobación de una alternativa viable que permita afrontar los bajos niveles de competitividad en el sector construcción, otorgando alternativas de solución que fomenten la toma de decisiones en las empresas para su pronta recuperación ante la caída por el Covid-19.

Metodológica

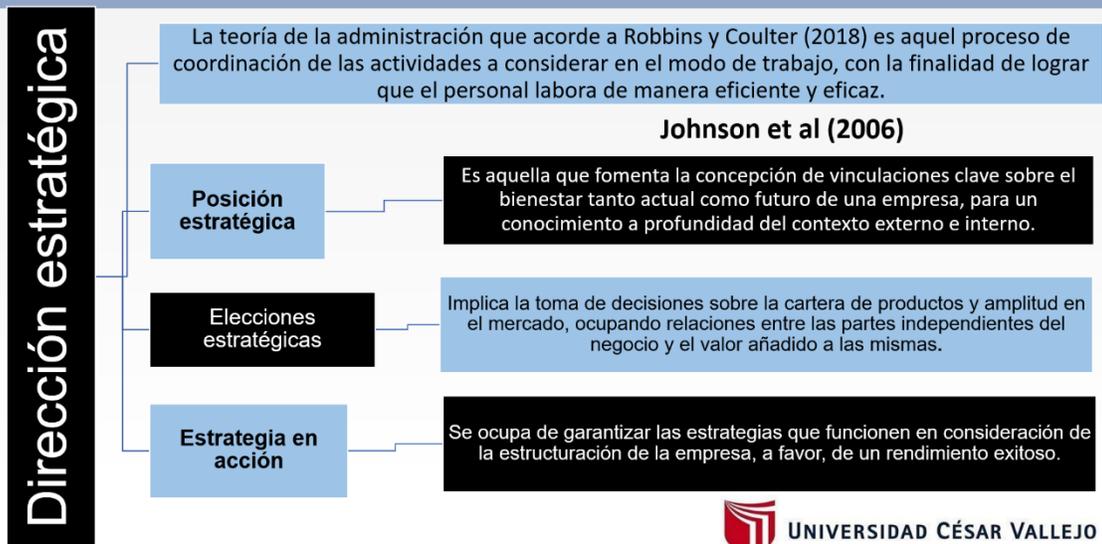
Se podrá tener el aporte de un instrumento fiable y validado de carácter descriptivo, para un mayor conocimiento situacional en torno a la dirección estratégica y competitividad laboral.





Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022

MARCO TEÓRICO



MARCO TEÓRICO

COMPETITIVIDAD LABORAL

La teoría del libre mercado, el cual, según Kotler y Armstrong (2012) se concibe como un lugar en el que los precios tanto de los servicios como de los bienes son determinados mediante la interacción entre la oferta y la demanda

Baz y Rubio (2015)

Consiste en la capacidad que tiene una organización para lograr los objetivos, incluyendo factores del entorno con el fin de satisfacer al cliente

EFICACIA

Se identifica como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible, lo cual, se puede asociar también como una adecuada relación entre ingresos y gastos.

EFICIENCIA

VENTAJA COMPETITIVA

Se define como un producto del sistema de gestión de oportunidades de mercado de una empresa, también, es la capacidad de administrar de manera más efectiva los recursos disponibles.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022



METODOLOGÍA

Tipo y nivel de investigación

- Tipo: Aplicado (Vara, 2012)
- Nivel : Descriptivo Correlacional (Hernández et al, 2014)

Diseño de investigación

- Diseño: No Experimental, Transversal (Hernández et al, 2014)

Población, muestra, unidad de análisis

- Población: 55 trabajadores de la constructora A&G..
- Muestra: Censal, 55 colaboradores.
- Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores de la constructora A&G.

Técnicas e instrumentos

- Encuesta: Cuestionario en escala likert



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022





Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Dirección estratégica	Johnson et al. (2006) definen a la dirección estratégica como aquella que incluye la comprensión de la posición estratégica de una organización, las elecciones para el futuro y la conversión de la estrategia en acción.	La dirección estratégica se medirá con las dimensiones establecidas por Johnson et al. (2006) que fueron posición estratégica, elecciones estratégicas y estrategia en acción, a través de un instrumento de cuestionario en escala Likert.	Posición estratégica	<ul style="list-style-type: none"> Entorno Capacidad estratégica Expectativas de los propósitos 	Ordinal
			Elecciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> Ventaja competitiva Valor agregado Desarrollo interno Capacidad de coordinación 	
Competitividad laboral	Baz y Rubio (2015) definen a la competitividad laboral como aquella capacidad de afrontar de manera exitosa a los mercados, la cual se mide en torno a la eficiencia, eficacia y competitividad, a través de un instrumento de cuestionario en escala Likert.	La competitividad laboral se medirá con las dimensiones definidas por Baz y Rubio (2015) que fueron eficacia, eficiencia y competitividad, a través de un instrumento de cuestionario en escala Likert.	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Satisfacción Cumplimiento 	Ordinal
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> Actitud Tiempo Calidad Servicio 	
			Ventaja competitiva	<ul style="list-style-type: none"> Estrategia Innovación 	

Confiabilidad de Dirección estratégica



Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	9

Confiabilidad de Competitividad laboral



Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	9



Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022



Respecto al objetivo específico (1) Identificar el nivel de dirección estratégica.

Figura 2

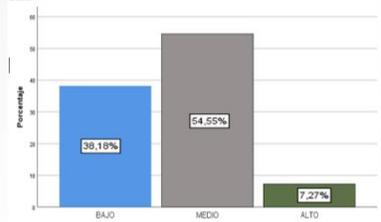


Figura 3

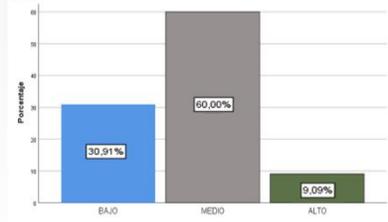
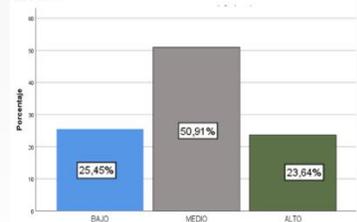


Figura 4



Dichos resultados, disciernen del estudio de Ibarra et al. (2017) quien halló que existe un nivel bajo al 39% en la dirección estratégica acorde a su revisión exploratoria, ello se debe a que, este modelo de gestión requiere de un especialista, para el manejo de programas adecuados de optimización de habilidades del personal, ya que, de ello depende el éxito empresarial y el personal especializado en esta materia es escaso.

Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022



Respecto al objetivo específico (2) Identificar el nivel de competitividad laboral

Figura 6

Nivel de Eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

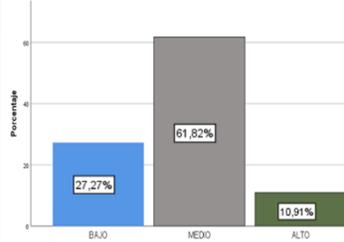


Figura 7

Nivel de Eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

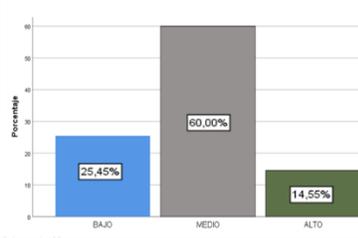
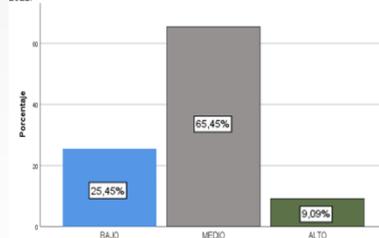


Figura 8

Nivel de Ventaja Competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.



Los resultados obtenidos, permiten reforzar el estudio de García (2018) quien afirma que la competitividad laboral posee un nivel regular al 35.7%, siendo la dimensión eficacia la que posee un nivel regular al 35.7%, considerando la dimensión eficiencia de nivel regular al 37.1% y la dimensión ventaja competitiva de nivel regular al 38.6%.



Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022



Respecto al objetivo específico (3) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficacia

Relación entre dirección estratégica y eficacia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

		Correlaciones	
		Dirección Estratégica	Eficacia
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,778**
		N	,000
		N	55
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,000
		N	55

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dicho resultado, posee similitud con lo obtenido por García (2018) quien destaca que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la eficacia del personal, con un Rho de 0.826, por lo que, resalta que el realizar una adecuada planificación estratégica, permitirá aumentar la eficacia para permitir que una empresa se torne competitiva, prestando atención, mejorando la satisfacción del personal y el cumplimiento de objetivos planificados.

Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022



Respecto al objetivo específico (4) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la eficiencia.

Relación entre dirección estratégica y eficiencia de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

Correlaciones			Dirección Estratégica	Eficiencia
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En base a ello, se respalda lo enunciado por Aravena (2016) quien destaca que la eficiencia se ha tornado hoy en día en un agregado principal que afronta una brecha interpretativa en las MYPES, por lo que, la actitud, el tiempo y la calidad de los trabajadores, ahora deben tratarse en términos de relaciones humanas, razón por la cual, es vital que el modelo de gestión de dirección estratégica se aplique de manera correcta.



Respecto al objetivo específico (5) Relacionar el nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva.

Tabla 1

Relación entre dirección estratégica y ventaja competitiva de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

Correlaciones			Dirección Estratégica	Ventaja Competitiva
Rho de Spearman	Dirección Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Ventaja Competitiva	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Dicho resultado, posee similitud con lo obtenido por García (2018) quien ratifica que existe una relación positiva alta entre la dirección estratégica y la ventaja competitiva, con un Rho de 0.863, por lo que, si la dirección estratégica incrementa, la ventaja competitiva también lo hará, al reforzar el manejo del servicio, fomentando la innovación y mejorando los niveles de productividad.



Con respecto al objetivo específico (6) Contrastar la hipótesis de relación de la dirección estratégica y la competitividad laboral.

Tabla 1
Relación entre dirección estratégica y competitividad laboral de la Muestra de 55 Encuestados en A&G Arequipa, enero 2022.

Correlaciones			Dirección estratégica	Competitividad laboral
Rho de Spearman	Dirección estratégica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,814**
		N	55	,000 55
	Competitividad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,814**	1,000
		N	,000 55	.

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se respalda el estudio de Castillo e Iturra (2018) quien, mediante la aplicación correcta de la dirección estratégica, permite corroborar que una adecuada gestión, permite optimizar los conocimientos del personal, mejorando así los niveles de competitividad empresarial.

Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022



Objetivo específico 1

- Se concluye que el promedio es de 3.49 en la dirección estratégica, nivel "regular", con una mediana de 3.44. Con respecto a la interrogante ¿Cuál es nivel de dirección estratégica? es "regular". Así mismo la hipótesis "El nivel de dirección estratégica, es medio.", se acepta.

Objetivo específico 2

- Se concluye que tiene un valor promedio de 3.33 en competitividad laboral, nivel "regular", con una mediana de 3. Con respecto a la interrogante ¿Cuál es nivel de competitividad laboral? es "regular". Así mismo la hipótesis "El nivel de competitividad laboral, es medio.", se acepta.

Objetivo específico 3

- Se concluye con un coeficiente Rho de Spearman de 0.778 que el nivel de relación es "alto". Con respecto a la interrogante ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la eficacia?, el nivel es "alto". Así mismo la hipótesis "La relación del nivel de dirección estratégica con la eficacia, es directa", se acepta.

Objetivo específico 4

- Se concluye un coeficiente Rho de Spearman de 0.702 que el nivel de relación es "alto". Con respecto a la interrogante ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia?, el nivel es "alto". Así mismo la hipótesis "La relación del nivel de dirección estratégica con la eficiencia, es directa", se acepta.

Objetivo específico 5

- Se concluye con un coeficiente Rho de Spearman de 0.762 que el nivel de relación es "alto". Con respecto a la interrogante ¿Cuál es la relación del nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva?, el nivel es "alto". Así mismo la hipótesis "La relación del nivel de dirección estratégica con la ventaja competitiva, es directa", se acepta.

Objetivo específico 6

- Se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, con un Rho de Spearman de 0.814, el nivel de relación es "alto". Con respecto a la interrogante ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación estratégica y competitividad laboral?, es "alta". Asimismo, la hipótesis "El nivel de relación de dirección estratégica y competitividad laboral, es alto", se acepta.

Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022



A futuros investigadores del campo de administración

• Se recomienda el enfoque del tema en un nuevo diseño, es decir, pasar de un diseño no experimental a otro experimental, manteniendo las mismas variables *Dirección Estratégica y Competitividad Laboral*. Puesto que, allí se tendría un enfoque diferente que permita comparar con el diseño de la presente investigación.

A investigadores del campo de 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 *Dirección Estratégica y la Competitividad Laboral*.

A nuevas hipótesis

• Se recomienda plantear la hipótesis desde "*Existe influencia directa de la Dirección Estratégica de la Competitividad Laboral en A&G Arequipa, 2022*" a "*Hay impacto directo de la Dirección Estratégica en la Competitividad Laboral en A&G Arequipa, 2022*" con el objeto de cambiar de una hipótesis relacional hacia una causal.

Al gerente general

• Se recomienda mejorar o mantener los niveles de *Dirección Estratégica y la Competitividad Laboral*. Si los niveles están por debajo del promedio es una oportunidad de incrementarlo. Si son regulares es una oportunidad para mejorarlos y si son buenos los niveles, es conservar la gestión de la *Dirección Estratégica* para obtener resultados competitivos. En este caso los niveles son "regulares". La relación 0.814 valida la gestión que, si mejora una variable, esta va a tener un alto impacto en la otra variable. Por ello, se recomienda gestionarlas desde el punto de vista gerencial.

Al gerente general

• Se recomienda desarrollar una propuesta de dirección estratégica y competitividad laboral considerando los efectos originados por la pandemia por COVID-19, para que, con ello se pueda mejorar el nivel de competitividad actual que posee A&G.



Gracias por su Atención.



Anexo 12. Carta de autorización

CONSTRUCTORA A&G

Arequipa, 15 de diciembre del 2021

ASUNTO:

Autorización para realizar tesis de investigación en nuestras instalaciones

Sr. Miguel Alfonso Ugarte Soria y Sr. Kevin Alexis Suarez Rivera

Presente. -

Yo, Gricelda Rivera Cano, identificado con DNI 40835129 de **AREQUIPA**, en mi calidad de representante legal de la empresa **Constructora A&G S.R.L.**, autorizo al Sr. Miguel Alfonso Ugarte Soria y al Sr. Kevin Alexis Suarez Rivera, identificados con el DNI **71442413** y el DNI **70752461** respectivamente, a utilizar la información confidencial de la empresa para el desarrollo del proyecto de tesis denominado "**Dirección estratégica y competitividad laboral en A&G, Arequipa 2022**". Como condiciones contractuales, se obliga a los investigadores a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos, estados de cuenta y demás materiales) que, con objeto de la relación de trabajo, le fue suministrada; (2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y (3) no utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. Por ende, los estudiantes asumen que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración.

Saludos

ATENTAMENTE,

CONSTRUCTORA A&G SRL

Gricelda Rivera Cano
REPRESENTANTE LEGAL
CONSTRUCTORA A&G S.R.L.
RUC. 20498573739

Anexo 13. Base de datos

DIRECCION ESTRATEGICA															COMPETITIVIDAD LABORAL																
POSICION ESTRATEGICA			ELECCIONES ESTRATEGICAS						ESTRATEGIA EN ACCION						TOTAL	MEDIA	EFICACIA			EFICIENCIA				VENTAJA COMPETITIVA			TOTAL	MEDIA			
¿Cómo calificaría el grado de entorno en A&G con respecto a la efectividad laboral?	¿Cómo calificaría el nivel de capacidad estratégica en A&G con respecto a la efectividad laboral?	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de los propósitos por A&G con respecto a la efectividad laboral?	Posicion Estratégica	Competitividad Laboral	Ventaja Competitiva	Valor Agregado	Desarrollo Interno	Elecciones Estratégicas	Competitividad Laboral	Capacidad de Coordinación	Fortalezas de recursos	Planteamiento del Cambio	Estrategias acciones	Competitividad Laboral			Dirección Estratégica	Productividad	Satisfacción	Cumplimiento	Eficacia	Actitud	Tiempo	Calidad	Eficiencia	Servicio			Estrategia	Innovación	Ventaja Competitiva
6	4	4	3	3.67	3.30	3	4	4	3.67	3.30	4	4	4	4.00	3.30	34	3.78	1	5	4	3.33	3	3	3	3.00	4	3	4	3.67	30	3.30
7	4	3	3	3.33	3.45	3	3	4	3.33	3.45	3	3	3	3.00	3.45	29	3.22	3	4	3	3.33	3	4	4	3.67	3	3	4	3.33	31	3.45
8	4	5	4	4.33	2.94	5	4	5	4.67	2.94	4	4	3	3.67	2.94	38	4.22	3	2	2	2.33	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	27	2.94
9	4	2	2	2.67	3.36	1	2	3	2.00	3.36	3	2	3	2.67	3.36	22	2.44	3	4	3	3.33	3	4	4	3.67	3	3	3	3.00	30	3.36
10	2	2	1	1.67	2.00	2	2	1	1.67	2.00	2	1	2	1.67	2.00	15	1.67	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	18	2.00
11	3	3	3	3.00	2.79	3	3	4	3.33	2.79	2	3	3	2.67	2.79	27	3.00	3	3	2	2.67	4	3	2	3.00	3	2	3	2.67	25	2.79
12	5	5	4	4.67	5.00	5	5	5	5.00	5.00	5	5	5	5.00	5.00	44	4.89	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	45	5.00
13	5	5	3	4.33	4.03	4	4	4	4.00	4.03	4	4	5	4.33	4.03	38	4.22	5	5	4	4.67	4	3	4	3.67	3	3	5	3.67	36	4.03
14	3	3	3	3.00	2.36	3	2	3	2.67	2.36	3	2	2	2.33	2.36	24	2.67	2	2	2	2.00	2	2	2	2.00	3	4	3	3.33	22	2.36
15	3	3	3	3.00	2.61	4	3	3	3.33	2.61	4	2	2	2.67	2.61	27	3.00	3	4	2	3.00	1	3	1	1.67	3	4	3	3.33	24	2.61
16	3	3	2	2.67	2.94	3	3	3	3.00	2.94	2	5	3	3.33	2.94	27	3.00	1	5	2	2.67	3	3	2	2.67	3	3	5	3.67	27	2.94
17	5	5	5	5.00	4.70	5	5	5	5.00	4.70	5	5	5	5.00	4.70	45	5.00	5	5	4	4.67	5	5	5	5.00	5	5	3	4.33	42	4.70
18	3	4	4	3.67	3.45	4	4	3	3.67	3.45	3	3	4	3.33	3.45	32	3.56	3	4	3	3.33	4	4	3	3.67	3	3	4	3.33	31	3.45
19	3	3	2	2.67	1.73	2	2	3	2.33	1.73	3	2	2	2.33	1.73	22	2.44	2	2	1	1.67	2	1	1	1.33	2	2	3	2.33	16	1.73
20	4	4	3	3.67	3.18	5	4	4	4.33	3.18	4	3	3	3.33	3.18	34	3.78	1	4	3	2.67	3	3	4	3.33	4	3	4	3.67	29	3.18
21	3	5	2	3.33	2.42	3	4	4	3.67	2.42	5	3	3	3.67	2.42	32	3.56	2	3	2	2.33	3	2	2	2.33	3	2	3	2.67	22	2.42
22	5	5	4	4.67	5.00	5	5	5	5.00	5.00	5	5	5	5.00	5.00	44	4.89	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	45	5.00
23	3	2	3	2.67	4.00	3	3	4	3.33	4.00	5	5	5	5.00	4.00	33	3.67	5	5	3	4.33	3	4	4	3.67	4	5	3	4.00	36	4.00
24	3	3	3	3.00	3.24	3	3	4	3.33	3.24	3	3	4	3.33	3.24	29	3.22	3	4	3	3.33	4	3	3	3.33	3	3	3	3.00	29	3.24
25	3	4	4	3.67	3.58	4	3	3	3.33	3.58	4	3	4	3.67	3.58	32	3.56	3	4	4	3.67	4	4	3	3.67	3	4	3	3.33	32	3.58
26	4	3	3	3.33	3.85	4	4	3	3.67	3.85	4	3	4	3.67	3.85	32	3.56	4	4	3	3.67	3	4	4	3.67	4	5	4	4.33	35	3.85
27	4	3	3	3.33	3.09	4	4	3	3.67	3.09	3	4	3	3.33	3.09	31	3.44	4	3	4	3.67	3	2	2	2.33	3	4	3	3.33	29	3.09
28	4	5	5	4.67	4.03	4	4	5	4.33	4.03	5	5	4	4.67	4.03	41	4.56	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	36	4.03
29	4	3	3	3.33	3.35	3	3	4	3.33	3.35	3	3	3	3.00	3.35	29	3.22	3	4	3	3.33	3	4	4	3.67	3	4	4	3.67	32	3.35
30	4	4	4	4.00	3.33	4	4	4	4.00	3.33	4	3	4	3.67	3.33	35	3.89	2	3	3	2.67	4	4	4	4.00	4	4	2	3.33	30	3.33
31	4	4	3	3.67	2.85	3	3	4	3.33	2.85	3	2	2	2.33	2.85	28	3.11	2	3	3	2.67	2	3	3	2.67	4	2	4	3.33	26	2.85
32	3	5	5	4.33	3.76	5	5	5	5.00	3.76	4	5	5	4.67	3.76	42	4.67	4	5	3	4.00	4	3	3	3.33	4	3	5	4.00	34	3.76
33	4	4	4	4.00	3.18	4	4	3	3.67	3.18	2	3	3	2.67	3.18	31	3.44	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	29	3.18
34	4	4	5	4.33	4.21	4	5	5	4.67	4.21	4	4	4	4.00	4.21	39	4.33	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	5	4	4	4.33	38	4.21
35	3	3	3	3.00	3.21	2	3	3	2.67	3.21	2	2	3	2.33	3.21	24	2.67	3	3	3	3.00	4	3	3	3.33	3	3	4	3.33	29	3.21
36	5	3	3	3.67	3.36	3	3	5	3.67	3.36	3	3	3	3.00	3.36	31	3.44	3	4	4	3.67	3	3	4	3.33	3	3	3	3.00	30	3.36
37	4	4	3	3.67	3.88	2	3	4	4.00	3.88	3	4	4	3.67	3.88	31	3.44	3	4	3	3.33	4	4	5	4.33	4	5	3	4.00	35	3.88
38	3	3	3	3.00	3.45	4	3	4	3.67	3.45	3	3	4	3.33	3.45	30	3.33	3	4	3	3.33	3	4	4	3.67	4	3	3	3.33	31	3.45
39	4	3	5	4.00	3.30	3	4	4	3.67	3.30	5	4	4	4.33	3.30	36	4.00	3	4	3	3.33	3	3	3	3.00	4	3	4	3.67	30	3.30
40	2	2	1	1.67	1.55	2	2	2	2.00	1.55	1	2	1	1.33	1.55	15	1.67	2	2	1	1.67	1	2	1	1.33	2	2	1	1.67	14	1.55
41	4	3	4	3.67	3.31	4	3	5	4.00	3.31	5	4	4	4.33	3.31	36	4.00	4	5	4	4.33	5	3	3	3.67	4	2	5	3.67	35	3.31
42	3	3	4	3.33	2.61	2	3	4	3.00	2.61	3	4	3	3.33	2.61	29	3.22	2	3	3	2.67	2	2	2	2.00	3	3	4	3.33	24	2.61
43	4	4	3	3.67	3.67	5	4	4	4.33	3.67	5	3	3	3.67	3.67	35	3.89	4	5	4	4.33	3	3	3	3.00	4	4	3	3.67	33	3.67
44	2	2	2	2.00	2.18	2	3	2	2.33	2.18	2	2	3	2.33	2.18	20	2.22	1	2	2	1.67	2	3	2	2.33	3	2	2	2.67	20	2.18
45	1	2	3	2.00	2.18	1	1	2	1.33	2.18	3	2	2	2.33	2.18	17	1.89	1	3	3	2.33	2	2	1	1.67	3	3	2	2.67	20	2.18
46	4	3	3	3.33	2.55	2	2	3	2.33	2.55	3	2	2	2.67	2.55	25	2.78	2	3	2	2.33	2	3	3	2.67	3	3	2	2.67	23	2.55
47	4	4	3	3.67	4.12	5	5	5	5.00	4.12	4	4	5	4.33	4.12	39	4.33	4	5	4	4.33	4	4	4	4.00	5	4	3	4.00	37	4.12
48	4	4	3	3.67	3.61	5	4	5	4.67	3.61	4	4	5	4.33	3.61	38	4.22	3	5	4	4.00	4	3	4	3.67	4	2	3	3.00	32	3.61
49	3	3	3	3.00	2.82	3	3	3	3.00	2.82	3	3	3	3.00	2.82	27	3.00	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	3	3	1	2.33	25	2.82

