



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal
en Consorcio Miraflores, San Borja, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Quipan Layza, Gian Franco (orcid.org/0000-0003-3247-0325)

ASESOR:

Dr. Espinoza Rodriguez, Hugo Redib (orcid.org/0000-0003-0783-7770)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Esta investigación se lo dedico a mi familia, mi esposa Sol, mi hija Valentina y en especial a mi madre Anita Layza quien fue la gestora y quien me dio el impulso para seguir avanzando con mi tesis y poder titularme.

AGRADECIMIENTO

A mi Dios por darme mucha salud para seguir cumpliendo mis objetivos, a mis padres Anita y José por inculcarme siempre la perseverancia y humildad de mi actuar, y a mi familia Sol y Valentina por todo el apoyo y el sacrificio que realizaron para poder realizar mi tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población censal	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
VI. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez del instrumento	15
Tabla 2. Valores de confiabilidad.....	16
Tabla 3. Resultados de confiabilidad.....	16
Tabla 4. Descripción de la variable Planeamiento estratégico de Recursos Humanos.....	18
Tabla 5. Descripción de la variable de selección de personal	19
Tabla 6. Descripción de la dimensión diagnostico estratégico	19
Tabla 7. Descripción de la dimensión plan estratégico.....	20
Tabla 8. Descripción de la dimensión plan operativo	20
Tabla 9. Escala de correlación de Rho Spearman.....	21
Tabla 10. Correlación entre planeamiento estratégico de RH y selección de personal	22
Tabla 11. Correlación entre diagnostico estratégico y selección de personal	23
Tabla 12. Correlación entre plan estratégico y selección de personal.....	24
Tabla 13. Correlación entre plan operativo y selección de personal.....	25

RESUMEN

El trabajo de investigación realizado de título “Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; dedicada al rubro de edificaciones y construcción civil. Tiene como objetivo determinar la relación entre planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal, con la metodología utilizada de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de tipo hipotético deductivo porque buscó resaltar diferentes posibles soluciones del problema, de nivel correlacional y diseño experimental. Para ello se consideró una muestra es tipo intencional pues la población es pequeña y se aplicó a 30 colaboradores de la empresa Consorcio Miraflores; se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Al terminar de realizar el análisis, la estadística y el procesamiento de los datos en el software IBM SPSS statistic basic 26, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.412 y una significancia de 0.024, con estos datos llegamos a la conclusión de la correlación moderada de nuestras variables de planeamiento estratégico de recursos humanos y selección de personal en la empresa, se concluyó que un eficiente planeamiento estratégico de recursos humanos permitirá una eficiente selección de personal, obteniendo personal idóneo.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, selección de personal, construcción civil.

ABSTRACT

The research work carried out under the title "Strategic Planning of Human Resources and selection of personnel in the company Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; dedicated to the field of buildings and civil construction. Its objective is to determine the relationship between strategic planning of human resources and the selection of personnel, with the methodology used of the applied type, with a quantitative approach, of a hypothetical deductive type because it sought to highlight different possible solutions to the problem, of a correlational level and non-design. experimental. For this, an intentional type sample was considered since the population is small and it was applied to 30 employees of the company Consorcio Miraflores; the survey technique was used and the questionnaire as an instrument. At the end of carrying out the analysis, statistics and data processing in the IBM SPSS statistic basic 26 software, a spearman correlation coefficient of 0.412 and a significance of 0.024 were obtained, with these data we reached the conclusion of the correlation moderate of our variables of strategic planning of human resources and selection of personnel in the company, it was concluded that an efficient strategic planning of human resources will allow an efficient selection of personnel, obtaining suitable personnel.

Keywords: Strategic planning, personnel selection, civil construction.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es sobre dos temas en específico que son primordiales para la estructura y solidez de las empresas en general, en la actualidad las pequeñas empresas que se dedican al rubro de construcción civil y actividades inmobiliarias suelen ser informales por así decirlo, dado que no cuentan con estructuras y procedimientos, hacen modificaciones en la marcha del trabajo o fuera de tiempo empeorando el funcionamiento de las empresas, su rentabilidad y sobre todo su existencia en el mercado.

Es por ello que es fundamental en estas empresas de construcción civil el área de recursos humanos, pues dependerá mucho del correcto funcionamiento de esta área con el logro de objetivos de la empresa, en un mundo que debido a la coyuntura social que seguimos viviendo y a la alta competencia de pequeñas empresas con el mismo rubro, donde su principal herramienta es el recurso humano pues el 90% es personal operativo y administrativo, lo restante son materiales y maquinarias que dependen del recurso humano para su funcionamiento.

A nivel internacional podemos decir que en la región sudamericana Chile y Argentina cuenta con un gran número de pequeñas empresas consolidadas en el rubro de construcción civil y otros servicios, y si nos vamos a un ámbito más global podemos informar que Alemania tiene la mayor cantidad de pequeñas empresas en el rubro de construcción civil y actividades inmobiliarias, teniendo todos por objetivos generar rentabilidad, generar empleos y ayudar en el crecimiento de sus países con mejoras continuas en las diversas construcciones que realizan, todos estos países tienen por lineamientos estar bien estructurados, teniendo empresas con buenas planificaciones en búsqueda de crecimiento constante para poder mejorar su status primero a nivel nacional y después a nivel internacional, esta última es a la que todos apuntan.

En el contexto nacional hay una gran competencia en el rubro de construcción civil que si bien forman en general una pequeña parte del total, pues lo que abunda en el Perú son las microempresas que son la mayor fuerza laboral del país, sin embargo las pequeñas empresas de construcción civil y actividades inmobiliarias cuentan casi todas con el mismo problema, la falta de estructuración en la parte administrativa, su planeamiento estratégico y selección de personal en

la jefatura de recursos humanos no existe, ya que muchos emprendedores han estado en la parte operativa y saben el funcionamiento de las obras, más no de la parte administrativa donde muchas veces ponen a familiares o referidos teniendo malas experiencias y sobre todo pérdidas de activos financieros, teniendo como grave consecuencia la extinción de estas pequeñas empresas.

La empresa Consorcio Miraflores, se encuentra situado en San Borja, Av. Las artes 184, está constituido por 3 socios que son el dueño con un 50% y sus dos hijos cada uno con 25% desde el 2019, a partir de ese año hasta la actualidad han tenido un problema constante que es la alta rotación de personal, tanto administrativo como operativo debido a no tener un planeamiento estratégico en recursos humanos, esto conlleva a tener una mala selección de personal, pues en muchos casos se filtraron profesionales poco calificados, incluso personal con información falsificada tanto en sus grados académicos obtenidos y experiencia laboral, siendo el mayor problema el planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal, que impedía tener procedimientos para poder realizar los filtros necesarios en los profesionales, técnicos y operarios de las distintas áreas, lo que tenía como consecuencia ineficacia en las metas semanales de los proyectos en el área operativa debido a la rotación constante de personal, errores en declaraciones y pagos en áreas administrativas, compras a destiempo que generaban un mayor gasto a la empresa pues no se tenían previas cotizaciones por la premura de cada caso y esto se convirtió en un círculo vicioso que no se detenía, además de golpear seriamente en el tema de valorizaciones, facturaciones y gestión de cobranza de la empresa, con lo cual se obtenía un mayor gasto y poca liquidez para seguir con las operaciones de la empresa, llevando a identificar el problema general: ¿De qué manera el planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal se relacionan en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021?, y los problemas específicos: a) ¿De qué manera el diagnóstico estratégico y la selección de personal se relacionan en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021?; b) ¿Qué relación existe entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021?; c) ¿De qué manera el plan operativo y la selección de personal se relacionan en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021?.

La justificación teórica de la investigación tuvo como base las diversas teorías que nos proporcionaron los autores sobre nuestras variables de planeamiento estratégico de recursos humanos y la variable selección de personal pues nos llenó de conocimientos más profundos y detallados que nos servirá para la búsqueda de las posibles soluciones con el fin de encontrar el éxito en la gestión de la organización. La justificación metodológica se aplicó una investigación científica, ya que consistió en encontrar el problema principal que es conveniente para todas las empresas contratistas o de construcción civil, pues brinda mejoras en los métodos de gestión de las empresas de esos rubros. La justificación práctica ante la problemática que acarrea la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021, es encontrar posibles soluciones con la creación de un planeamiento estratégico de recursos humanos que nos permitirá tener un procedimiento de selección de personal, de tal manera que podremos mejorar todos los procesos de recursos humanos y cumplir con los objetivos no solo del área de recursos humanos sino de la empresa, los resultados de la investigación así como las estrategias obtenidas se convertirán en una herramienta constructiva, positiva y continua para la empresa, estos resultados serán entregados al dueño de la empresa Consorcio Miraflores, para que pueda evaluarlos y decidir aplicarlos con el fin de optimizar sus procesos y sobre todo resolver el problema de rotación de personal constante y los derivados del mismo.

El objetivo general de la investigación es: determinar la relación entre planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021, además se planteó como objetivos específicos: a) determinar la relación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; b) determinar la relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; c) determinar la relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

La hipótesis que se propone es si existe una relación entre el planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal en el Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; siendo esta una investigación cuantitativa y se plantea como hipótesis específicas: a) existe relación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; b) existe relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; c) existe relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Mendoza, López y Salas (2016) en su artículo de planificación estratégica de recursos humanos nos dice como conclusiones que el plan es un producto importantísimo en el funcionamiento de la empresa pues aporta beneficios a la gestión de la organización al definir objetivos a corto, mediano y largo plazo, el nivel y las competencias que el personal debe tener para aportar hacia el alcance de los objetivos estratégicos de la empresa.

Rojas (2015) en su trabajo investigativo de planeamiento estratégico para un colegio de nivel primara, menciona que la metodología BSC tiene por objetivo instituir un plan estratégico que permita mejorar los procesos administrativos en dicha institución, sin embargo dicha investigación encuentra deficiencia en su sistema de planeación estratégica pues los trabajadores se encuentran en discrepancia con el cambio que se desea realizar, pues son empleados muy antiguos y no quieren adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos.

Hernández (2019) menciona que el planeamiento estratégico es una herramienta especializado y utilizado en áreas administrativas, el cual permite tener una secuencia de pasos a seguir, a modo de guía instructiva de las organizaciones con el fin de cumplir anticipadamente o en tiempo los objetivos.

Rodríguez, Castellano y Caridad (2017) en su trabajo de planificación estratégica de recursos humanos para empresas de consumo masivo, afirman como conclusiones que la planificación en circunstancias adversas muchas veces suele tener deficiencia, es por ello que se definen procedimientos con la decisión de recursos a emplear, normas de acción de manera operativa, son aspectos que deben ser priorizados para el logro de los proyectos operativos.

Cuenca (2018) en su trabajo de instrumentos de planificación de recursos humanos y selección, nos dice que el enfoque es fijar políticas explícitas, construir criterios, la provisión y la formación en relación a los perfiles que se soliciten, que tratemos de ver el plan como un proceso de innovación, transformación y cambio, para eso hay que ser muy minucioso en su elaboración teniendo que tener un enfoque ambicioso, sostenido y con plazos de tiempo.

Por otra parte, Lugoboni (2018) manifiesta que la planificación estratégica dirigida al área de recursos humanos es una actividad muy importante y necesaria pues manifiesta los objetivos en primer lugar, con ello permite que se puedan realizar estrategias, acciones y tácticas que permitirán lograr los objetivos plasmados en el plan adecuadamente y en el tiempo oportuno para lograr éxito en los mismos, generando una mayor rentabilidad a la compañía o institución.

De igual manera, Cardozo, Fontán (2018) nos indica en su investigación que la creación del plan estratégico empresarial, da como resultado las estrategias para todas las áreas operativas y administrativas de la empresa, con la finalidad de fortalecer y retornar las políticas de la empresa, su cultura organizacional, fomentando nuevos valores empresariales que no solo vaya directo al cliente, sino también a los empleados, quienes tienen que ver con la solidaridad, innovación, y adaptación a los nuevos cambios, generando un sentido de pertenencia en los colaboradores y fidelizando cada vez más a los clientes.

Arturo (2019) en su libro reclutamiento y selección de personal, define que es una toma de decisión crucial y por ende un proceso relevante para la organización, debe formar parte de la política y objetivos de la organización, pues ante un mundo tan cambiante y radical, los perfiles de profesionales suelen ser cada día más complejos, minuciosos y específicos, es primordial saber escoger a los colaboradores más adecuados para cumplir con las demandas ocupacionales de la empresa.

Reinoso, Fernández (2019) en su trabajo de investigación denominado método para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal nos dice que es un conjunto de fases clave de los recursos humanos, pues permite definir la existencia de aptitudes que sustentan la experiencia en los puestos laborales, además de indicar que es una agrupación de etapas, pasos, aportes y limitaciones que sirven para poder seleccionar al personal idóneo.

Según Fernández, Vásquez, Dujarríc, Díaz, Soto (2016) en su estudio perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal, indica que la selección de personal es un proceso que implica saber conceptos y técnicas efectivas con el fin de encontrar al postulante idóneo que efectúe las funciones y requisitos solicitados, además de ser una persona que se adapte al cambio presente o futuro del puesto a ocupar.

Chicaiza, Bastidas, Llano., Moreno, Hernández (2018) en su trabajo de investigación Políticas de selección de personal en hospitales públicos, menciona que la selección del personal es un proceso organizacional con gran relevancia para alcanzar la satisfacción del cliente externo, lo que conlleva a lograr los objetivos empresariales, concluyendo que existe una correlación alta del 0.792 entre sus variables donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la otra.

Flores (2016) nos indica en su investigación titulado estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática Mérida, fomenta una herramienta fenomenal para que las empresas logren sus objetivos, se caracteriza por la estructuración de una secuencia de pasos que busca determinar ciertos rasgos que permitan tomar una elección, según sus variables existe una correlación alta de 0.837 donde se acepta su hipótesis, cabe mencionar que se rechaza la hipótesis nula.

De igual manera, López (2017) nos hace mención en su trabajo de variables, selección, reclutamiento e inducción de personal, tiene por objetivo plantear una mejora en la administración del personal de la empresa Inciteco, proponiendo un estudio y diseño metodológico haciendo un diagnóstico para obtener técnicas y procesos que pueda utilizar la empresa para la mejora en las áreas administrativas, concluye diciendo que se necesita estructurar procesos para mejorar la productividad de la organización alineados con las políticas de la empresa, para la obtención de valor organizacional con las buenas contrataciones de empleados idóneos para cada puesto, pues así aseguran buenos y altos desempeños generando ese valor organizacional y equilibrio en la rotación de personal.

En el ámbito nacional, Solís (2015) nos indica en su trabajo de investigación que la planeación estratégica no cuenta con los procesos adecuados para ayudar al crecimiento y desarrollo de las mismas, no tienen en su mayoría diagnósticos FODA, que permitan saber el alcance de sus instituciones y lo que tienen que corregir. En el análisis estadístico concluye que se evidencia la determinación de los trabajadores como fuente principal y recurso importante para el funcionamiento de la empresa, evidenciando la existencia de una relación entre la planeación estratégica y la productividad de los trabajadores de la empresa Textil pacifico SA.

Villaorduña (2017) menciona en su investigación que existe una relación importante de la planeación estratégica con la gestión que se realiza en el congreso de la república del Perú, pues nos indica que el planeamiento sirve como base y guía para las distintas gestiones que se realiza en todas las áreas administrativas del congreso, pues secuencia una serie de pasos hacia el cumplimiento de sus funciones y objetivos como entidad del estado gubernamental. Por otro lado, Ganoza (2015) nos indica en su trabajo investigativo que los procesos de planeamiento estratégico tienen por propósito orientar a una determinada dirección administrativa u operativa de la empresa para alcanzar sus objetivos tanto como área y corporativa, es decir debe haber una serie de pasos a seguir de manera correlativa que permitan determinar las estrategias que deben evaluar y ejecutar para que tengan una gestión por resultados, con efectividad.

Vidal (2018) manifiesta que el planeamiento estratégico parte de la visión, misión, valores, estrategias, metas, presupuesto y plazos de la organización o entidad que la aplique, ya que de esta manera podrán organizarse y encontrar resultados o mejorar en la marcha el avance de actividades de la entidad con el objetivo de buscar los resultados acordados en el plan inicial.

Así mismo, Aramburu (2017) plasma en su trabajo investigativo que existe una gran relación entre planificación estratégica y la variable productividad, pues manifiesta que dentro del plan estratégico esta la herramienta para recopilar las metas que las instituciones deben tener para poder alcanzar sus objetivos, encaminados también a fortalecer su misión y visión empresarial, con ello buscar la consolidación empresarial en el mercado nacional para posteriormente posicionarse a nivel internacional. La investigación demuestra la relación con la correlación Rho Spearman de 0.758 que representa una alta relación.

Quispe (2018) nos indica en su investigación que el objetivo principal es determinar el problema en los procesos de selección de los operarios, con eso llevo a cabo una metodología descriptiva sobre el plan de selección por competencias agregando el grado de experiencia como filtro, esto derivo como conclusión que tienen un alto índice de rotación de personal operativo debido a que tuvieron renuncias por mala gestión de la empresa con los pagos a destiempo y despido de

personal por su falta de eficiencia en las labores que realizaban, siendo la parte más golpeada y en alta rotación el sector de operarios.

Según, Gavilano (2018) nos dice que su trabajo de investigación busca diseñar y plantear un modelo para el desarrollo de mejora continua en los procesos de selección y capacitación de personal, teniendo como resultados que la mayoría de los empleados no se encontraban de acuerdo con que se realicen procesos de mejora mediante la evaluación de perfil de puestos y desempeño laboral, lo que conllevaba a reubicar a personal que quizás se encontraba en un área donde no estaba explotando todos sus conocimientos y habilidades como profesional, técnico u operario, desperdiciando así mejoras en cada área con el recambio de personal para aumentar el rendimiento y funcionamiento del personal y las áreas en general. Concluye que algunos trabajadores están en desacuerdo en que realicen procesos de evaluación técnica respecto al puesto a ocupar, de igual manera algunos trabajadores están en desacuerdo en que los resultados de los procesos se cuelguen en la web de la institución con el fin de estar expuestos su información personal.

Así mismo, Chávez y Córdova (2018) manifiestan en su investigación que el objetivo al incorporar nuevos colaboradores ya sea por incremento de actividad o reemplazo, se debe elegir por selección de competencias y verificar si en el puesto a ocupar se van a desempeñar de la mejor manera o quizás pueda haber un cambio de área por gustos y preferencias del personal, la investigación dio como resultado que más del 30% no se encontraba a gusto con la funciones que desempeñaban pero se acoplaban a lo que le solicitaban y tratan de hacerlo de la mejor manera, sin la incentivación ni vocación que se requiere, otro tema que salió a relucir es la falta de capacitación que necesitan los supervisores, pues eso les ayuda a tener mejores respuestas y soluciones de problemas, pues los últimos problemas que conllevan es la mala elección de personal que están realizando para sus sedes debido también a la falta de capacitación que le permita tomar mejores decisiones.

Vásquez (2018) nos explica que el proceso de selección en las empresas es importante en gran medida debido a que están eliminando grandes problemas al comienzo, en marcha y al final de cada proyecto civil que tienen, se puede decir que en su investigación se determinó que la empresa estudiada presenta grandes

problemas dentro de sus principales áreas, siendo la más prioritaria la de recursos humanos con sus procesos de selección y reclutamiento que deben ser corregidas para poder optimizar sus procesos que dará como resultado poder engranar todas las áreas de la empresa y lograr los objetivos corporativos.

Cobeñas (2018) hace mención en su trabajo de investigación sobre una pequeña organización, que tiene por objetivo diseñar y gestionar de manera adecuada los procesos de selección de personal que aumente la eficiencia del personal para el bien de su área y en general de la empresa, pues nos permitirá obtener mejores tiempos de trabajo, rendimiento, soluciones y adaptación ante los posibles cambios que conlleve su situación en la empresa, ya que se encuentra en constante crecimiento la pequeña empresa y se necesita personal de cambio, con capacidad de gestión, con búsqueda de mejora continua que permita a la empresa poder utilizarlos en diversos puestos y también poder tener la responsabilidad ante un cambio de posición o ascenso jerárquico en la organización.

Quijano y Silva (2016) en su tesis sobre la investigación de procesos de selección de personal en una empresa de transportes, nos informan que el método de investigación que utilizaron les ayudo a detectar que dicha empresa cuenta con falencias en los procesos masivos de selección de personal y que estos determinan tipo casusa efecto en el desempeño de sus empleados y en la rotación del personal, concluyendo que ambas variables se relacionan directamente y proponiendo una mejora en los procesos con procedimientos que estandaricen los filtros para que se haga mucho más complejo y exhaustivo el ingreso del personal y no tener inconvenientes a corto plazo.

El planeamiento estratégico de recursos humanos tiene como teorías base la teoría de la administración científica propuesta por Taylor porque tiene un enfoque humanista pues denota una mejor posición a favor de los colaboradores y también un enfoque de efectividad y la eficiencia que lo denominaba sistema tendencia de los trabajadores, indica que cuando trabajaban menos de los esperado significa que lo hacen sin presión, con calma, con bajo rendimiento, pues no tienen rumbo, para ser más claros no tienen objetivos, además de intervenir el factor monetario en el rendimiento del trabajador, para ello se debe tener una buena organización, una estructura del trabajo a realizar por funciones, jerarquizado, en

general un plan estratégico que pueda detallar los pasos a seguir, las funciones de los colaboradores, las estrategias que se llevaran a cabo, donde cada puesto debe tener al personal correcto para efectuar determinadas funciones con gran desempeño. La teoría neoclásica por Peter Drucker como mayor impulsador donde nos habla sobre la gerencia de las empresas con un enfoque también humanista con su planteamiento de las funciones de la administración en las empresas, afirmando que todo debe estar planificado, jerarquizado y que los responsables son los gerentes o directivos, de esta manera se podrá evaluar, controlar, aplicar cada actividad al igual que utilizar estrategias para la eficiencia y productividad de la organización teniendo objetivos accesibles, medibles, reales para su logro.

La teoría base de selección de personal es la teoría de las relaciones humanas implementada por Elton Mayo con un enfoque en las relaciones humanas de las personas donde destaca y afirma que la parte humana es la más importante de la organización, pues es la que le da el movimiento a esta y les genera el valor agregado a las empresas. Indica como punto de quiebre que las organizaciones son un grupo de personas y no de máquinas como las teorías clásicas, generan autonomía al colaborador con la confianza y desarrollo de funciones que tienen dentro de la organización, se maneja relaciones interpersonales y grupales generando mayores lazos de confianza y afinidad entre colaboradores teniendo un ambiente armonioso para desempeñar sus funciones de la mejor manera, siendo las eficientes y productivos. Se utilizan sistemas de psicología para poder entender, interpretar y tener un mayor énfasis en el colaborador con respecto a lo que le sucede, factores que intervienen directa o indirectamente, poder manejar mejor sus habilidades estando en un puesto de trabajo donde pueda rendir de la mejor manera, parte de ahí las especialidades y la selección de personal idóneo para cada puesto, buscando la satisfacción del colaborador y mejorando su desempeño, nos dará resultado en los logros de las organizaciones, generando mayores beneficios y aumentando la rentabilidad de las empresas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo aplicada, fue de tipo hipotético deductivo porque busque resaltar diferentes posibles soluciones del problema, que permitirá brindar mejores resultados, tomas de decisiones para mejorar los procedimientos de las variables investigadas que tienen relación. Márquez, Cuétara, Cartay, Labarca (2020) dicen que el enfoque cuantitativo es la recolección o agrupación de datos que buscan probar una hipótesis mediante el análisis numérico y estadístico, con el cual utilizan para describir la parte del proceso de investigación.

El diseño de la investigación es no experimental, transversal descriptivo correlacional. Hernández (2014) dice que este tipo de diseño busca recolectar información, datos en general en un determinado momento, sin alterar el objeto de la investigación en su contexto natural y así poder analizarlos de manera directa.

3.2. Variables y operacionalización

Las dos variables investigadas son: a) planeamiento estratégico de recursos humanos y b) selección de personal.

La matriz de operacionalización se encuentra en el Anexo N° 01 y la matriz de consistencia se encuentra en el Anexo N° 02.

La variable de planeamiento estratégico de recursos humanos. Mendoza, López y Salas (2016) nos dice que la planeación estratégica de recursos humanos puede puntualizarse en términos generales como el desarrollo de un estudio de las necesidades de recursos humanos concorde cambien los entornos internos y externos de la organización, y la utilización de la consiguiente estrategia debe ser con iniciativa para afirmar la disponibilidad de recursos humanos solicitada por la organización.

Las dimensiones para la variable de planeamiento estratégico de recursos humanos son las siguientes:

Diagnostico estratégico. Según Vallejos (2015) es una herramienta muy utilizada y eficaz, pues permite encontrar el problema desde la raíz, desde el inicio y se podrá tener todos los recursos necesarios para abordarlos y enfrentarlos, de

tal manera que pueda hacer que la empresa o institución recuperar o mantener el rumbo hacia sus objetivos.

Plan estratégico. Luna (2016) indica que el generar un plan estratégico inicia con la idea de negocio que quieres encaminar, puesto que el plan es la base que se forma para determinar proyectos, funciones, actividades y estrategias que se deben realizar en un determinado tiempo, usualmente es a largo plazo.

Plan operativo. Rodríguez (2017) nos dice que es una herramienta que inicia ante la obligación de buscar los objetivos de las instituciones, así como también saber cuáles serán sus planes futuros para un mejor desarrollo en las instituciones, determinando las falencias y asignándoles un presupuesto para su correcta ejecución mediante el plan operativo.

La variable de selección de personal. Según Gil (2019) indica que el proceso de selección es el conjunto de fases o pasos que tienen como fin reclutar y seleccionar al personal idóneo para un determinado puesto de trabajo en una empresa.

Las dimensiones para la variable de selección de personal son las siguientes:

Reclutamiento. Teja (2017) explica que el reclutamiento es el medio por el cual una organización o empresa puede atraer a futuros empleados de acuerdo a los requerimientos del puesto que solicite la empresa.

Evaluación psicométrica. Arias, García, Cardona (2020) nos menciona que son pruebas o exámenes que nos permiten comprobar las habilidades y destrezas que tienen las personas que se someten a estas pruebas, determinando el potencial de la personalidad, intelectual y aptitudinal de las personas.

Entrevista. Folgueiras (2016) dice que es la técnica de recolectar información utilizados muchas veces en procesos de investigación, siendo una de las estrategias más utilizados ya que tiene los pasos de la técnica de recogida de información, buscando por objetivo obtener información de manera oral y personalizada sobre opiniones, experiencias, etc.

3.3. Población censal

La investigación fue conformada por una población total de 30 colaboradores distribuidos en 8 colaboradores administrativos y 22 colaboradores operativos obtenidos de la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Según Arias, Villasís, Miranda (2016) la población como centro de estudios, es un conjunto de casos, accesible, definido y limitado que servirán para la elección de una muestra que cumpla con una secuencia de requisitos establecidos por las personas que deseen estudiar un determinado caso.

La muestra es tipo intencional pues la población es pequeña contando solo con 30 colaboradores.

Arias, Villasís, Miranda (2016) nos mencionan también que es la muestra y los tipos de muestreo que existen en las investigaciones, por lo que nos dice que la muestra en un subconjunto de la población, esta será nuestra unidad de análisis de la investigación, la cual nos ayudará a sacar nuestras conclusiones.

El tipo de muestreo es no probabilístico considerando el total de la población, se utilizan elementos de la población a criterio propio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio investigativo se realizó la técnica de la encuesta para los 30 colaboradores y se utilizó el instrumento del cuestionario que se encuentra en el Anexo 3, el cual nos permitió medir ambas variables con la recolección de datos, obteniendo información objetiva y veraz en tiempo real.

De Rada (2009) manifiesta que la encuesta es un método bastante utilizado en los trabajos de investigación pues permite obtener información de manera ágil, rápida, primaria que sirve para obtener mejores resultados en cuanto al caso que se emplea.

Meneses (2016) nos dice que el cuestionario es una técnica e instrumento de la compilación de información que proporciona la investigación, pues su principal función es recolectar datos que permitan a las personas que se encuentren realizando esta técnica encontrar las respuestas necesarias para el estudio y el análisis del mismo.

La investigación tuvo como validez la técnica de juicio de expertos, que consiste en la evaluación y validación por tres profesionales licenciados en administración, especialistas en administración de personal y nóminas sobre la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario que se encuentra en el Anexo 4.

Ñaupas et. al (2018) manifiesta que cualquier instrumento siempre tiene una validez siempre y cuando este cumpla con objetivo de poder medir las variables que se analiza.

Tabla 1

Validez del instrumento

Datos	Experto	Criterio
1. José Miguel Obregón Cabrejos	Licenciado	Aplicable
2. José Carlos Obregón Cabrejos	Licenciado	Aplicable
3. Gianina Elizabeth Rodriguez Palomino	Licenciada	Aplicable

Fuente: elaboración propia

La investigación tuvo como fuente de confiabilidad el software IBM SPSS statistic basic 26, la confiabilidad obtenida de las variables se comparó con los rangos del método Alfa de Cronbach, estos valores de confiabilidad se encuentran en la tabla 2.

Ñaupas et. al (2018) nos dice en su tesis que el instrumento es confiable cuando los resultados que tenemos no muestran variaciones, si se utilizan con una población similar o en otro momento.

Tabla 2*Valores de confiabilidad*

Coficiente	Magnitud
0.00 – 0.53	Nula confiabilidad
0.54 – 0.59	Baja confiabilidad
0.60 – 0.65	Confiable
0.66 – 0.71	Muy confiable
0.72 – 0.99	Excelente confiabilidad
1	Perfecta confiabilidad

*Fuente: elaboración propia***Tabla 3***Resultados de confiabilidad*

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Planeamiento estratégico de RH	,907	9
Selección de personal	,906	9

Fuente: elaboración propia del reporte del SPSS V.26

Los resultados de confiabilidad en base al instrumento realizado con una prueba piloto a 15 colaboradores de la empresa Consorcio Miraflores sobre los valores del Alfa de Cronbach utilizando los 18 ítems de ambas variables, para lo cual del ítem 1 al 9 era para la variable de Planeamiento estratégico de Recursos Humanos teniendo por resultado 0.907 indicando que tuvo excelente confiabilidad, y por la otra variable de Selección de personal del ítem 10 al 18 se obtuvo el resultado 0.906 que indica que el instrumento tuvo excelente confiabilidad, esta información se encuentra en el Anexo 7.

3.5. Procedimientos

La compilación de datos se llevó a cabo cuando me dieron la autorización para realizar mi trabajo de investigación por parte de la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; lo pueden visualizar en el Anexo 5, después se procedió a realizar la validación del instrumento por los expertos y para el análisis de la investigación

se realizó la técnica de la encuesta por medio del instrumento llamado cuestionario que fue de manera virtual a través del software gratuito de encuestas llamado Google Forms debido a la coyuntura social que estamos viviendo y por seguir los protocolos de bioseguridad que pide y realiza la empresa. Por último, se realizó el procesamiento de datos empleando el software IBM SPSS statistic basic 26, los datos conseguidos están presentados en tablas y el anexo 6.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación utilizó método de procesamiento y análisis de datos de nivel descriptivo pues describe de manera detallada, ordenada mediante tablas los datos obtenidos de manera cuantitativa.

A nivel inferencial se elaboró una data para las variables de planeamiento estratégico de recursos humanos y selección de personal, la cual se obtuvo a través de cuestionario y fueron procesados en el software IBM SPSS statistic basic 26 con el fin de estimar los parámetros y realizar un contraste de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación se realizó con los principios éticos, siguiendo el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo, apelando a la veracidad y objetividad del mismo para garantizar una investigación de calidad ética, teniendo la autorización, participación y manteniendo en discreción la protección de datos de las personas encuestadas, además se utilizó de manera adecuada y respetando los derechos de autoría las citas que se encuentran en el trabajo de investigación, teniendo por objetivo impartir un trabajo honesto y responsable.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

Después de aplicar la estadística inferencial, para el análisis hemos realizado una escala de baremación que se encuentra en el Anexo 8 con las descripciones siguientes:

Deficiente: Se encuentran los valores 1. Nunca y 2. Casi nunca.

Promedio: Se encuentran los valores 3. A veces.

Bueno: Se encuentran los valores 4. Casi siempre y 5. Siempre.

Total: Es la suma de los datos.

Tabla 4

Descripción de la variable Planeamiento estratégico de Recursos Humanos

	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0	0,0	0,0
Promedio	17	17	56,67	56,67
Bueno	13	30	43,33	100,0
Total	30		100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 4 sobre la descripción de la primera variable denominada Planeamiento estratégico de Recursos Humanos, se tuvo como resultado que un 56.67% de los encuestados opinan que esta variable se encuentra en un nivel promedio, lo que indica que son adecuados realizar las dimensiones de diagnóstico estratégico, plan estratégico y plan operativo. Por otra parte, se determinó que el 43.33% de los encuestados respondieron que es bueno realizar un planeamiento estratégico de recursos humanos con el fin de realizar buenas gestiones en la organización.

Tabla 5*Descripción de la variable Selección de personal*

	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0	0,0	0,0
Promedio	7	7	23,33	23,33
Bueno	23	30	76,67	100,0
Total	30		100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 5 sobre la descripción de la segunda variable Selección de personal, el resultado de las encuestas nos muestra que el 23.33% que la selección de personal tiene un nivel promedio, mientras que el 76,67% indican que se tiene una selección de personal de nivel bueno ya que cuentan con los filtros necesarios para el ingreso de nuevos colaboradores a la empresa.

Tabla 6*Descripción de la dimensión Diagnostico estratégico*

	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0	0,0	0,0
Promedio	16	16	53,33	53,33
Bueno	14	30	46,67	100,0
Total	30		100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 6 sobre la descripción de la dimensión diagnostico estratégico se percibe que el 53.33% opinan que tiene un nivel promedio en la organización, mientras que el 46.67% considera que se realiza un buen diagnóstico estratégico en la empresa pues no presenta muchas deficiencias, igual piensan que por ser una empresa con poco tiempo de vida hay mucho por mejorar.

Tabla 7*Descripción de la dimensión Plan estratégico*

	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1	3,33	3,33
Promedio	14	15	46,67	50,0
Bueno	15	30	50,0	100,0
Total	30		100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 7 sobre la descripción de la dimensión de plan estratégico se tuvo como resultados que un 3.33% de los 30 colaboradores encuestados afirman que la empresa cuenta con un nivel deficiente, en tanto el 46.67% indica que se tiene un nivel promedio y el 50% considera que el nivel del plan estratégico de la empresa es bueno y por eso no tienen grandes problemas.

Tabla 8*Descripción de la dimensión Plan operativo*

	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Deficiente	1	1	3,33	3,33
Promedio	13	14	43,33	46,67
Bueno	16	30	53,33	100,0
Total	30		100,0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación: En la tabla N° 8 sobre la descripción de la dimensión de plan operativo indica que el 3.33% afirma que se realiza un deficiente plan operativo lo que conlleva a retrasos en objetivos semanales, el 43.3% considera que el nivel es promedio, mientras que el 53.33% indican que el nivel del plan operativo es bueno y deben seguir ejecutando los mismos procedimientos.

4.2. Análisis inferencial de las variables

4.2.1. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman

La prueba de Spearman permitió medir la relación sobre las dos variables que tienen correlación, con esta prueba se reemplaza los datos por rangos, estos rangos se encuentran en la tabla 9, así se llega a la conclusión si existe correlación nos indicaran los rangos la coherencia con los valores que tiene que va del -1 a 1, de esta manera podremos determinar la importancia de la relación.

Hernández, Fernández y Batista (2016) nos hacen mención que para aplicar el coeficiente de rho de spearman debe encontrarse en el nivel ordinal.

Tabla 9

Escala de correlación de Rho Spearman

Coeficiente	Interpretación
- 1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a - 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a - 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a - 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a - 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a - 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez y Campos (2015) se adaptó para la investigación el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

La prueba de hipótesis se realizó entre las variables de planeamiento estratégico de recursos humanos y selección de personal.

H0: No existe relación entre el planeamiento estratégico de recursos humanos y selección de personal en Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

H1: Existe relación entre el planeamiento estratégico de recursos humanos y selección de personal en Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

La prueba permite saber si acepta o rechaza la hipótesis de la siguiente manera:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo general: Determinar la relación entre planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Tabla 10

Correlación entre Planeamiento estratégico de RH y selección de personal

		Planeamiento estratégico de RH	Selección de personal	
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico de RH	Correlación de valor Sig. (bilateral) N	1,000 - 30	,412** ,024 30
	Selección de personal	Correlación de valor Sig. (bilateral) N	,412** ,024 30	1,000 - 30

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

Interpretación: En la tabla N° 10 sobre las variables podemos percibir la significancia (bilateral) que tiene 0.024 siendo esta menor a < 0.05 , por ende, se acepta la hipótesis H1, así mismo mantiene una correlación de 0.412 de Rho spearman. De esta manera decimos que existe una correlación moderada en el planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal en el

Consortio Miraflores, San Borja, 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

H1: Existe relación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

La prueba permite saber si acepta o rechaza la hipótesis de la siguiente manera:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Tabla 11

Correlación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal

			Diagnostico estratégico	Selección de personal
Rho de Spearman	Diagnostico estratégico	Correlación de valor Sig. (bilateral) N	1,000 - 30	,399** ,029 30
	Selección de personal	Correlación de valor Sig. (bilateral) N	,399** ,029 30	1,000 - 30

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

Interpretación: En la tabla N° 11 observamos que la significancia (bilateral) tiene 0.029 menor a < 0.05 , por ende, se acepta la hipótesis H1, así mismo la correlación de Rho spearman es de 0.399. Con ello concluimos en que existe una correlación baja, donde se relaciona el diagnóstico estratégico con la selección de personal.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

H1: Existe relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

La prueba permite saber si acepta o rechaza la hipótesis de la siguiente manera:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Tabla 12

Correlación entre el plan estratégico y la selección de personal

		Plan estratégico	Selección de personal	
Rho de Spearman	Plan estratégico	Correlación de valor Sig. (bilateral) N	1,000 - 30	,413** ,023 30
	Selección de personal	Correlación de valor Sig. (bilateral) N	,413** ,023 30	1,000 - 30

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

Interpretación: En la tabla N° 12 observamos que la significancia (bilateral) tiene 0,023 siendo menor a < 0.05 , de esta manera aceptamos la H1, así mismo se deduce el nivel de correlación de spearman es de 0.413. Concluimos en que existe una relación moderada entre el plan estratégico y la selección de personal en el Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

H1: Existe relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

La prueba permite saber si acepta o rechaza la hipótesis de la siguiente manera:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Tabla 13

Correlación entre el plan operativo y la selección de personal

		Plan operativo	Selección de personal
Rho de Spearman	Plan Operativo	1,000 - 30	,325** ,079 30
	Selección de personal	,325** ,079 30	1,000 - 30

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

Interpretación: En la tabla N° 13 observamos que la significancia (bilateral) es de 0.079 siendo mayor a ≥ 0.05 , por lo que aceptamos la H0 y podemos deducir que hay una correlación positiva baja de 0.325. Se concluyó en que no existe relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; debido a que la ejecución del plan no determinara la correcta selección de personal sino las personas que realicen los procesos.

V. DISCUSIÓN

El trabajo investigativo se desarrolló con el objetivo de buscar analizar y encontrar posibles soluciones a la relación de las variables planeamiento estratégico de recursos humanos y selección de personal en Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; para ello se llevó a cabo encuestas virtuales a 30 colaboradores.

Podemos decir que en nuestra hipótesis general, existe una relación moderada de forma directa donde se acepta la hipótesis alternativa con una Rho Spearman de 0.412 que nos dice que tienen una correlación entre las variables de planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal.

Los primeros resultados nos indican que según el coeficiente de Rho Spearman existe una correlación moderada de 0.412 entre las variables antes mencionadas, esta información la comparamos con Solís (2015) en su tesis planeación estratégica y su relación con la productividad de los trabajadores en la empresa industria textil del pacífico s.a., cercado de lima, 2015; quien llega a la conclusión de una correlación de 0.616, así demuestra que existe una correlación entre sus variables al igual que se demuestra en la investigación realizada con lo que coincidimos en la relación que tienen las variables de planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal.

Respecto a la primera hipótesis específica, nos indica que existe una correlación baja ya que el Rho spearman es de 0.399, de esta manera se acepta la hipótesis alterna al igual que Flores (2016) que según sus variables existe una correlación alta de 0.837 donde se acepta su hipótesis, la diferencia es el grado de correlación de Rho Spearman.

En la hipótesis específica segunda, se verifica que hay una correlación de spearman es de 0.413 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, al igual que Chicaiza, Bastidas, Llano., Moreno, Hernández (2018) donde existe una correlación alta a comparación de nuestra investigación del 0.792 entre sus variables donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la otra teniendo una correlación positiva alta.

La tercera hipótesis me salió con una correlación positiva baja de 0.325 concluyendo que no existe relación entre el plan operativo y la selección, a comparación de Vásquez (2018) que confirma en su trabajo de investigación que si existe relación entre sus variables de selección de personas y evaluación de

estrategias que se determinó que la empresa estudiada presenta grandes falencias en su proceso de selección de personal que no le permite tener una mayor y mejor formalización de sus procesos de manera más ordenada y eficiente.

En cuanto al primer objetivo específico que tenemos donde buscamos determinar la relación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; obtuvimos los resultados de correlación baja con un 0.399, a comparación de Aramburu (2017) en su tesis denominado planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita, Lima, 2015; obtiene un coeficiente de correlación Rho spearman de 0.758 siendo está muy alta entre sus variables, esto diferencia entre los coeficientes de correlación que tenemos se debe a que el análisis y la duración de investigación de Aramburu fue mucho más amplia, iniciando desde el 2015 y terminando en el 2017, con ello tuvo una mejor perspectiva de entorno y sus variables mucho más peso con respecto al estudio investigativo realizado por mí en el año 2021, además de encontrarnos en una situación coyuntural atípica con la pandemia.

En el segundo objetivo específico buscamos determinar la relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; teniendo por resultado una correlación de Rho spearman de 0.413, con la significancia < 0.05 , conlleva a decir que es una correlación moderada a comparación de Gavilano (2018) con su tesis titulado implementación Del Proceso De Reclutamiento Y Selección Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional De Piura De Acuerdo A La Ley De Servicio Civil ,Universidad Nacional de Piura, Perú; donde obtuvo un coeficiente de relación 0.616, donde prima la diferencia en los métodos y procesos, con la finalidad de evaluar los requerimientos de las diversas áreas, donde también se visualiza una discrepancia entre algunos colaboradores por no querer realizar evaluaciones técnicas en las diversas convocatorias y también manifiestan su incomodidad por la publicación de resultados en la web de la empresa.

En el tercer objetivo específico que tenemos sobre la posible relación entre el plan operativo y la selección de personal, podemos concluir que no guarda correlación pues se obtuvo como resultado 0.325 que es mucho mayor al 0.05 que indica la significancia, a comparación de Diaz, Vilchez (2018), en su tesis de

Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, llegamos al punto de discrepar con sus resultados ya que obtuvieron una correlación de 0.036 a comparación de nosotros donde pudimos demostrar que no existe relación entre el plan operativo y la selección de personal, la posible explicación o argumento que se tiene es que por ser una investigación de otro departamento del Perú, hay algunos variantes respecto a las diversas costumbres que tiene cada departamento del Perú respecto al de Lima.

Al querer contrastar algunas tablas y resultados, nos damos cuenta que Cuenca (2018) en su trabajo de investigación con sus variables de instrumentos de planificación de recursos humanos y selección, nos dice que su principal enfoque es fijar políticas explícitas, construir criterios, la provisión y la formación en relación a los perfiles que se soliciten, esto se da mediante se imparta en el grupo de trabajo los conocimientos, la actitud y el desarrollo de habilidades, así como la actitud para afrontar las funciones de recursos humanos y selección de personal a quien le corresponda, de esa manera se distribuiría, organizaría y mejoraría la base de data por competencias de los colaboradores, en pocas palabras nos pide que nos enfoquemos en lo cognitivo, las habilidades y cualidades de los participantes en los procesos de selección.

En la tabla 10 podemos observar que el grado de significancia (bilateral) que tiene 0.024 siendo esta menor a < 0.05 , aceptando de esa manera la hipótesis alterna que tiene una similitud con Quijano y Silva (2016) en su tesis sobre la investigación de procesos de selección de personal en una empresa de transportes, la cual también acepta la hipótesis alterna indicando que toda empresa que realiza procesos de selección, que tiene su misión, visión, manual de organización y funciones, organigrama para la jerarquización debe contemplar dentro de sus presupuestos anuales la inclusión de programas o proyectos de capacitación para sus colaboradores tanto antiguos como nuevos sientan el interés que tiene la empresa en querer ver que se sigan desarrollándose como profesionales y personas, para que vayan escalando puestos a lo que se llama también línea de carrera y se sientan parte de la organización, mejorando aún más sus capacidades

y rendimientos, generando una competitividad sana entre compañeros buscando esforzarse más para poder lograr sus metas que les beneficiara en primera instancia a ellos mismos y también a sus familiares, tendrá como resultado estabilidad laboral, mejor clima laboral y mayor productividad para la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Con el análisis de la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero. Se encuentra relación entre las variables del objetivo general, teniendo una correlación moderada con el coeficiente de spearman de 0.412, de esta manera podemos decir que, al realizar un correcto planeamiento de recursos humanos, tendremos como resultado la ejecución de un correcto proceso de selección de personal estipulado en el plan estratégico de la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Segundo. El primer objetivo específico presenta una relación entre el diagnóstico estratégico y la selección de personal, obteniendo un resultado favorable de 0.399 que nos indica que hay una correlación baja, de esta manera se concluye con la existencia de relación, pues realizando un diagnóstico estratégico eficiente se tendrá y sabrá las estrategias para poder contrarrestar posibles inconvenientes en la selección de personal, además de tomar en conocimientos eventos fortuitos que son factores externos al análisis realizado.

Tercero. Con respecto al segundo objetivo específico, analizamos y se tuvo como resultado el 0.413, indicando la correlación que existe entre el plan estratégico y la selección de personal, de esta manera concluimos que si se realiza de manera adecuada y ordenada el plan estratégico se obtendrá resultados acertados en la selección de personas de la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.

Cuarto. En el tercer objetivo específico se encontró un nivel de significancia mayor al 0.05, el resultado fue 0.325 como coeficiente de correlación, de esta manera se concluye en que no existe relación entre el plan operativo y la selección de personal, pues no interviene directamente en un procedimiento específico sino en generalidades y en pasos consecutivos que se tienen que realizar de manera eficiente y al cronograma establecido.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. En base al análisis, los resultados, y en general a la información obtenida de las variables planeamiento estratégico de recursos humanos y selección de personal, se recomienda al jefe de recursos humanos del Consorcio Miraflores poder evaluar el trabajo de investigación para poder implementar y/o mejorar el planeamiento estratégico de recursos humanos a fin de obtener mejores resultados en la selección de personal y los demás procesos de recursos humanos.

Segundo. Respecto al primer objetivo específico, se recomienda al jefe de recursos humanos realizar en primera instancia un diagnóstico estratégico con el fin de poder establecer y visualizar las posibles falencias que tengan o se les presenten en el camino, si bien los resultados afirman una correlación baja, esta parte es fundamental pues tiene gran impacto en el funcionamiento y las posibles estrategias que deseen emplear.

Tercero. En la relación del plan estratégico y la selección de personal se determinó que existe correlación, por ende, se recomienda al jefe de recursos humanos poder realizar eficientemente y minuciosamente este proceso para que puedan realizar los pasos de manera adecuada y ordenada, de tal manera que puedan lograr los objetivos establecidos en el plan, y no tener inconvenientes a la hora de ejecutarlos.

Cuarto. En el tercer objetivo se encontró que no existe correlación entre el plan operativo y la selección de personal, de esta manera se sugiere al se recomienda al jefe de recursos humanos del Consorcio Miraflores poner más énfasis en los demás procesos, si bien no hay una incidencia directa por la falta de correlación no podemos decir que no es importante realizar un plan operativo, de esta manera recomendar implementar, acondicionar o mejorar su diagnóstico estratégico y su plan estratégico para obtener mejores resultados en la selección de personal, y no tener problemas con la alta rotación de personal.

REFERENCIAS

- Aguilar, J., & Marlo, O. (2016). Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Lambayeque 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Perú.
- Alvarado, R. & Monsalve, J. (2017). Propuesta de un proceso de selección de personal para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa andina construcciones y representaciones generales S.R.L.U (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Perú
- Aramburu, J. (2017). Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015, (Tesis de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Arias, García, Cardona (2020) Evaluación psicométrica de una rúbrica para evaluación de prácticas profesionales desde la perspectiva de los estudiantes: un estudio de caso, Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, v. 12, n. 23, 61-84, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Arias, Villasís, Miranda (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio, Revista Alergia México, Colegio mexicano de inmunología clínica y alergia, A.C.
- Arturo (2019) Reclutamiento y selección de personal https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=seleccion+de+personal&ots=4p7m5oEsF_&sig=ojog6YMPYZAL2GJ7XNnFdR_Fhvc#v=onepage&q&f=false
- Barceló, J. C. (2017). 10 pasos para un proceso de selección efectivo [Blog de Recursos Humanos]. Recuperado a partir de <https://blogs.informacion.com/blog/recursos-humanos/seleccion-de-personal-3/10-pasos-proceso-seleccion-efectivo/>
- Cardozo, Fontán (2018). Planificación estratégica de Recursos Humanos en el sector aeroportuario, en el marco de un cambio cultural hacia la innovación (tesis de master) Universidad ORT Uruguay.
- Cobeñas, S. (2018). Gestión De Calidad En La Selección De Personal, En Las Micro Y Pequeñas Empresas Del Sector Servicio, Rubro Pollerías, Casco Urbano

- (Tesis de pregrado). Universidad Católica de los ángeles de Chimbote, Perú.
- Cortes, Agudelo, Yarpaz, Ramirez, Rodriguez (2021). Mejoramiento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la Empresa Intermegamundo (Diplomado De Profundización En Gerencia Del Talento Humano) Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, Curumani, Colombia.
- De Rada (2009) Análisis de datos de encuestas, SPSS (Barcelona, UOC).
- Díaz, E. & Vilchez, J. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres, Perú.
- Díaz, Eladio (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida, Universidad de los Andes Venezuela.
- Díaz, M & Rivera, J. (2018). La importancia de la capacitación de personal en los últimos 14 años (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte, Perú.
- DRUCKER PETER, La gerencia en la sociedad futura, Grupo Editorial Norma, Bogotá (2002).
- Escala, Maqueira, Ramírez (2016). "Plan estratégico de recursos humanos para desarrollar ventajas competitivas deseadas en una empresa de software", Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico, Lima.
- Fernández A., Vásquez P., Dujarric B., Díaz S., Soto H. (2016). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico a en gestión de recursos humanos, Escuela de psicología de la Universidad de la Habana.
- Ferrer Dávalos, R. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. En Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales.
- Folgueiras (2016) La entrevista, Depósito Digital de la Universidad de Barcelona Investigación Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación.

- Ganoza, L. (2015). Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la municipalidad de puerto Eten, 2015-2020. (Tesis de maestría), Universidad Peruana de Ciencias aplicadas, Lima, Perú.
- Gavilano, J. (2018). Implementación Del Proceso De Reclutamiento Y Selección Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional De Piura De Acuerdo A La Ley De Servicio Civil (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Perú.
- Hitt, M. Ireland, D. y Hoskisson, R. (2015). Administración Estratégica, competitividad y globalización: conceptos y caos. México: Cengage Learning.
- Lugoboni, L., Alencar, E., Moreira, M. & Chiroto, A. (2018). ALINHAMENTO ENTRE PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E SISTEMA DE INFORMAÇÃO GERENCIAL: ESTUDO EM EMPRESAS DO TERCEIRO SETOR COM ATIVIDADE HOTELEIRA. Podium. 7, 79-105. <http://dx.doi.org/10.5585/podium.v7i1.244>
- Luna (2016) en su libro "Plan estratégico de negocios" (p. 40), México.
- Márquez O., Cuétara S., Cartay A., Labarca F. (2020). Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XXVI, No.1, Enero-Marzo 2020, pp. 233-253 "Desarrollo y crecimiento económico: Análisis teórico desde un enfoque cuantitativo", facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia.
- Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. Económicas CUC, 37(1), 61-78. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>
- Meneses (2016) El cuestionario. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis 5a ed. Bogotá: Ediciones de la U.
- Quijano, A. & Silva, K. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de transportes civa (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Reinoso, Fernández (2019) Procedimiento para la gestión del proceso de

- reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local.
- Rodríguez (2017) Mejoras en la implementación de un plan operativo institucional, Facultad de ingeniería, ciencias y administración, Universidad Autónoma de Ica.
- Rosas, N. (2016). Planeamiento estratégico y su repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región Puno, 2015 – 2016. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno, Perú.
- Sánchez, Bastidas, Llano, Moreno, Hernández (2018) Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador.
- SERGIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Administración. Pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia. Editorial Mc Graw Hill, 1º Edición, 2002.
- Siliceo, A. (2004). Capacitación y desarrollo de personal (Cuarta ed.). México: Limusa.
- Solís (2015). Planeación estratégica y su relación con la productividad de los trabajadores en la empresa industria textil del pacífico s.a., cercado de lima, 2015.
- Teja (2017) “Fuentes y Medios de Reclutamiento”, Escuela de administración, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Vallejos (2015) Diagnóstico Estratégico de la Empresa Gasolinera y Automarket La Dalia del municipio El Tuma la Dalia, departamento Matagalpa, II semestres del 2014, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Veloso, M. (2015). Plan estratégico de desarrollo organizacional para la optimización de la empresa EC Venezuela C.A.: Municipio el Hatillo, año 2016, (Tesis de Administración) Universidad Nueva Esparta, Venezuela.
- Vidal, J. (2018). El planeamiento estratégico en una empresa del sector textil exportador de Lima, 2017, (Tesis de maestro en Administración de Negocios MBA) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Villaorduña (2017). Planeamiento estratégico y la gestión de las comisiones del Congreso de la Republica en el Perú (Tesis de Magister) Universidad Cesar Vallejo del Perú.
- W. WERTHER-K. DAVIS, Administración de personal y recursos humanos. Editorial Mc Graw Hill, 3º Edición 1991.

ANEXOS


Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
Planeamiento estratégico de recursos humanos	Según Mendoza, López y Salas (2016) nos dice: "[...] nos dice que la planeación estratégica de recursos humanos puede ser puntualizada en términos generales como el proceso de análisis de las necesidades de recursos humanos concorde cambien los entornos internos y externos de la organización, y la utilización de la consiguiente estrategia debe ser proactiva para asegurar la disponibilidad de recursos humanos solicitada por la organización."	Se medirán las variables a través de la investigación de los indicadores y el instrumentos de medición	Diagnostico estratégico	Diagnóstico	1	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Componentes estratégicos	2	
				Objetivos estratégicos	3	
			Plan estratégico	MOF	4	
				Lineamientos y políticas	5	
				Estrategias	6	
			Plan operativo	Guía para el proceso de selección	7	
				Plan de trabajo	8	
				RIT	9	
Selección de Personal	Según Gil (2019) indica: "[...] El proceso de selección es el conjunto de fases o pasos que tienen como fin reclutar y seleccionar al personal idóneo para un determinado puesto de Trabajo en una empresa."	Se medirán las variables de investigación mediante la identificación de los indicadores e instrumentos de medición	Reclutamiento	Reclutamiento Interno	10	Ordinal (Likert) 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Reclutamiento Externo	11	
				Fuentes de Reclutamiento	12	
			Evaluación Psicométrica	Prueba de Inteligencia	13	
				Prueba de Personalidad	14	
				Prueba de Aptitud	15	
			Entrevista	Individual	16	
				Grupal	17	
				Online	18	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS DE LA INVESTIGACION	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION
<p>General ¿De qué manera el planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal se relacionan en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021? Los problemas específicos son los siguientes: a) ¿De qué manera el diagnostico estratégico y la selección de personal se relacionan en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; b) ¿Qué relación existe entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021?; c) ¿ De qué manera el plan operativo y la selección de personal se relacionan en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021?</p>	<p>El objetivo general de la investigación es: determinar la relación entre planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021. Los objetivos específicos son los siguientes: a) determinar la relación entre el diagnostico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; b) determinar la relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; c) determinar la relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.</p>	<p>La hipótesis que se propone es si existe una relación entre el planeamiento estratégico de recursos humanos y la selección de personal en el Consorcio Miraflores, San Borja, 2021. Se plantea como hipótesis específicas: a) existe relación entre el diagnostico estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; b) existe relación entre el plan estratégico y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021; c) existe relación entre el plan operativo y la selección de personal en la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.</p>	Variable 1	Tipo de investigación
			Planeamiento estratégico de Recursos humanos	Aplicada, con enfoque cuantitativo
			Dimensiones	Nivel de investigación
			X1: Diagnostico estratégico	Descriptivo - correlacional
			X2: Plan estratégico	
			X3: Plan operativo	Diseño de investigación
				No experimental
			Variable 2	Población
			Selección de Personal	La población está conformada por los 30 colaboradores de la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.
			Dimensiones	Muestra
Y1: Reclutamiento	La muestra de tipo intencional está conformada por la totalidad de 30 colaboradores de la empresa Consorcio Miraflores, San Borja, 2021.			
Y2: Evaluación Psicométrica				
Y3: Entrevista				

Anexo 3. Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CUESTIONARIO SOBRE "Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal en JJ Construyendo para Ti S.A.C., Surco, 2021"

A. INTRODUCCIÓN:
Estimado(a) cliente, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de **tema de la investigación**.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X". (Si utiliza escala de Likert entonces proseguir con la siguiente línea)


El significado de cada número es: 1=nunca 2=casi nunca 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre

VARIABLE PLANEAMIENTO E ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Diagnostico estratégico	1. Participa en el diagnostico estratégico de los posibles obstáculos que puedan ocurrir en la planeación estratégica de recursos humanos y de la empresa.					
	2. El planeamiento estratégico de recursos humanos le permite saber cuáles son los componentes de la empresa tales como historia, misión y visión de la empresa.					
	3. El planeamiento estratégico de recursos humanos tiene coherencia con los objetivos estratégicos de la empresa.					
Plan estratégico	4. El planeamiento estratégico de recursos humanos se encuentra bien establecido al punto de tener un manual de organización y funciones estructurado y de libre acceso.					
	5. Los lineamientos y políticas de la empresa guían al personal de entrada correspondiendo un gran aporte del planeamiento estratégico de recursos humanos.					
	6. El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve para diseñar estrategias con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.					
	7. El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve como una guía para el proceso de selección de personal administrativo y operativo.					


Plan Operativo	8. El planeamiento estratégico de recursos humanos brinda un plan operativo de trabajo, como una serie de pasos a conseguir terminar tareas o actividades dentro de la empresa.					
	9. El planeamiento estratégico de recursos humanos conlleva a elaborar un reglamento interno de trabajo que busque normar, mantener el orden y cumplir con las obligaciones de los colaboradores en la empresa.					
VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL						
Reclutamiento	10. En la parte de selección de personal se debe dar prioridad a un reclutamiento interno fomentando el ascenso o cambios de puestos de colaboradores entre diversas áreas.					
	11. La selección de personal debe buscar el reclutamiento externo con el fin de encontrar nuevos talentos para la empresa.					
	12. Las fuentes de reclutamiento tales como anuncios, convocatorias en bolsas de trabajo, y otros son de gran importancia para el proceso de selección de personal.					
Evaluación Psicométrica	13. Es fundamental realizar pruebas o test de inteligencia a los futuros colaboradores para llevar a cabo la selección de personal.					
	14. Es necesario saber el estado mental o rasgos psicológicos de los posibles colaboradores con la prueba de personalidad para seguir una adecuada selección de personal.					
	15. La prueba de aptitud debe tener mayor peso calificativo pues permite saber las habilidades de razonamiento, pensamiento y sirve como descarte para una selección de personal.					
Entrevista	16. Considera usted que la manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista individual.					
	17. La manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista grupal.					
	18. La manera más adecuada hoy en día debido a la coyuntura social que estamos viviendo es llevar a cabo solo entrevistas online o virtuales para la selección de					

Anexo 4. Matriz de validación de instrumentos

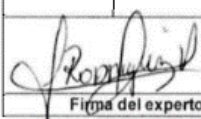
Matriz de validación de Instrumentos									
Título de la investigación		"Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal en JJ Construyendo para TI S.A.C., Surco, 2021"							
Apellidos y nombres del investigador		Quipan Layza Gian Franco							
Apellidos y nombres del experto		Obregón Cabrejos José Miguel							
Variables	Dimensiones	Indicadores	Aspectos a evaluar		Escala de medición	Criterio del experto			
			Ítems			Si cumple	No cumple	Observaciones	
Planeamiento estratégico de Recursos Humanos	Diagnostico estratégico	Diagnóstico del obstáculo	Participa en el diagnostico estratégico de los posibles obstáculos que puedan ocurrir en la planeación estratégica de recursos Humanos y de la empresa.			Escala de Likert 1° Totalmente en desacuerdo. 2° En desacuerdo. 3° Ni de acuerdo ni es desacuerdo. 4° De acuerdo. 5° Totalmente de acuerdo.	X		
		Formular los componentes	El planeamiento estratégico de recursos humanos le permite saber cuáles son los componentes de la empresa tales como Historia, misión y visión de la empresa.				X		
		Plantear los objetivos estratégicos	El planeamiento estratégico de recursos humanos tiene coherencia con los objetivos estratégicos de la empresa.				X		
	Plan estratégico	Definir el MOF	El planeamiento estratégico de recursos humanos se encuentra bien establecido al punto de tener un manual de organización y funciones estructurado y de libre acceso.				X		
		Establecer lineamientos generales	Los lineamientos y políticas de la empresa guían al personal de entrada correspondiendo un gran aporte del planeamiento estratégico de recursos humanos.				X		
		Diseñar estrategias	El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve para diseñar estrategias con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.				X		
	Plan Operativo	Elaborar la guía para el proceso de selección	El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve como una guía para el proceso de selección de personal administrativo y operativo.				X		
		Elaboración del Plan de trabajo	El planeamiento estratégico de recursos humanos brinda un plan operativo de trabajo, como una serie de pasos a conseguir terminar tareas o actividades dentro de la empresa.				X		
		Elaboración de RIT	El planeamiento estratégico de recursos humanos conlleva a elaborar un reglamento interno de trabajo que busque normar, mantener el orden y cumplir con las obligaciones de los colaboradores en la empresa.				X		
Selección de Personal	Reclutamiento	Reclutamiento Interno	En la parte de selección de personal se debe dar prioridad a un reclutamiento interno fomentando el ascenso o cambios de puestos de colaboradores entre diversas áreas.			X			
		Reclutamiento Externo	La selección de personal debe buscar el reclutamiento externo con el fin de encontrar nuevos talentos para la empresa.			X			
		Fuentes de Reclutamiento	Las fuentes de reclutamiento tales como anuncios, convocatorias en bolsas de trabajo, y otros son de gran importancia para el proceso de selección de personal.			X			
	Evaluación Psicométrica	Prueba de Inteligencia	Es fundamental realizar pruebas o test de inteligencia a los futuros colaboradores para llevar a cabo la selección de personal.			X			
		Prueba de Personalidad	Es necesario saber el estado mental o rasgos psicológicos de los posibles colaboradores con la prueba de personalidad para seguir una adecuada selección de personal.			X			
		Prueba de Aptitud	La prueba de aptitud debe tener mayor peso calificativo pues permite saber las habilidades de razonamiento, pensamiento y sirve como descarte para una selección de personal.			X			
	Entrevista	Individual	Considera usted que la manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista individual.			X			
		Grupal	La manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista grupal.			X			
		Online	La manera más adecuada hoy en día debido a la coyuntura social que estamos viviendo es llevar a cabo solo entrevistas online o virtuales para la selección de personal a fin de resguardar la salud de las personas.			X			
Firma del experto		18/10/2021							
		Fecha							


 B.N.I. 43517953
 CLAD. 11070

Matriz de validación de Instrumentos							
Título de la investigación		"Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal en JJ Construyendo para Ti S.A.C., Surco, 2021"					
Apellidos y nombres del investigador		Quipan Layza Gian Franco					
Apellidos y nombres del experto		Obregón Cabrejos José Carlos					
Aspectos a evaluar					Criterio del experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Si cumple	No cumple	Observaciones
Planeamiento estratégico de Recursos Humanos	Diagnostico estratégico	Diagnóstico del obstáculo	Participa en el diagnostico estratégico de los posibles obstáculos que puedan ocurrir en la planeación estratégica de recursos Humanos y de la empresa.	Escala de Likert 1° Totalmente en desacuerdo. 2° En desacuerdo. 3° Ni de acuerdo ni es desacuerdo. 4° De acuerdo. 5° Totalmente de acuerdo.	X		
		Formular los componentes	El planeamiento estratégico de recursos humanos le permite saber cuáles son los componentes de la empresa tales como Historia, misión y visión de la empresa.		X		
		Plantear los objetivos estratégicos	El planeamiento estratégico de recursos humanos tiene coherencia con los objetivos estratégicos de la empresa.		X		
	Plan estratégico	Definir el MOF	El planeamiento estratégico de recursos humanos se encuentra bien establecido al punto de tener un manual de organización y funciones estructurado y de libre acceso.		X		
		Establecer lineamientos generales	Los lineamientos y políticas de la empresa guían al personal de entrada correspondiendo un gran aporte del planeamiento estratégico de recursos humanos.		X		
		Diseñar estrategias	El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve para diseñar estrategias con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.		X		
	Plan Operativo	Elaborar la guía para el proceso de selección	El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve como una guía para el proceso de selección de personal administrativo y operativo.		X		
		Elaboración del Plan de trabajo	El planeamiento estratégico de recursos humanos brinda un plan operativo de trabajo, como una serie de pasos a conseguir terminar tareas o actividades dentro de la empresa.		X		
		Elaboración de RIT	El planeamiento estratégico de recursos humanos conlleva a elaborar un reglamento interno de trabajo que busque normar, mantener el orden y cumplir con las obligaciones de los colaboradores en la empresa.		X		
		Reclutamiento	Reclutamiento Interno		En la parte de selección de personal se debe dar prioridad a un reclutamiento interno fomentando el ascenso o cambios de puestos de colaboradores entre diversas áreas.	X	
Selección de Personal	Reclutamiento	Reclutamiento Externo	La selección de personal debe buscar el reclutamiento externo con el fin de encontrar nuevos talentos para la empresa.	X			
		Fuentes de Reclutamiento	Las fuentes de reclutamiento tales como anuncios, convocatorias en bolsas de trabajo, y otros son de gran importancia para el proceso de selección de personal.	X			
		Evaluación Psicométrica	Prueba de Inteligencia	Es fundamental realizar pruebas o test de inteligencia a los futuros colaboradores para llevar a cabo la selección de personal.	X		
	Entrevista	Prueba de Personalidad	Es necesario saber el estado mental o rasgos psicológicos de los posibles colaboradores con la prueba de personalidad para seguir una adecuada selección de personal.	X			
		Prueba de Aptitud	La prueba de aptitud debe tener mayor peso calificativo pues permite saber las habilidades de razonamiento, pensamiento y sirve como descarte para una selección de personal.	X			
		Individual	Considera usted que la manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista individual.	X			
		Grupal	La manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista grupal.	X			
	Online	La manera más adecuada hoy en día debido a la coyuntura social que estamos viviendo es llevar a cabo solo entrevistas online o virtuales para la selección de personal a fin de resguardar la salud de las personas.	X				
			18/10/2021				
			Fecha				


 Firma del experto
 4249 7436

Matriz de validación de Instrumentos							
Título de la investigación		"Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal en JJ Construyendo para TI S.A.C., Surco, 2021"					
Apellidos y nombres del investigador		Quipan Layza Gian Franco					
Apellidos y nombres del experto		Rodríguez Palomino Gianina Elizabeth					
Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Criterio del experto		
					Si cumple	No cumple	Observaciones
Planeamiento estratégico de Recursos Humanos	Diagnostico estratégico	Diagnóstico del obstáculo	Participa en el diagnóstico estratégico de los posibles obstáculos que puedan ocurrir en la planeación estratégica de recursos Humanos y de la empresa.	Escala de Likert 1° Totalmente en desacuerdo. 2° En desacuerdo. 3° Ni de acuerdo ni es desacuerdo. 4° De acuerdo. 5° Totalmente de acuerdo.	X		
		Formular los componentes	El planeamiento estratégico de recursos humanos le permite saber cuáles son los componentes de la empresa tales como Historia, misión y visión de la empresa.		X		
		Plantear los objetivos estratégicos	El planeamiento estratégico de recursos humanos tiene coherencia con los objetivos estratégicos de la empresa.		X		
	Plan estratégico	Definir el MOF	El planeamiento estratégico de recursos humanos se encuentra bien establecido al punto de tener un manual de organización y funciones estructurado y de libre acceso.		X		
		Establecer lineamientos generales	Los lineamientos y políticas de la empresa guían al personal de entrada correspondiendo un gran aporte del planeamiento estratégico de recursos humanos.		X		
		Diseñar estrategias	El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve para diseñar estrategias con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa.		X		
	Plan Operativo	Elaborar la guía para el proceso de selección	El planeamiento estratégico de recursos humanos sirve como una guía para el proceso de selección de personal administrativo y operativo.		X		
		Elaboración del Plan de trabajo	El planeamiento estratégico de recursos humanos brinda un plan operativo de trabajo, como una serie de pasos a conseguir terminar tareas o actividades dentro de la empresa.		X		
		Elaboración de RIT	El planeamiento estratégico de recursos humanos conlleva a elaborar un reglamento interno de trabajo que busque normar, mantener el orden y cumplir con las obligaciones de los colaboradores en la empresa.		X		
Selección de Personal	Reclutamiento	Reclutamiento Interno	En la parte de selección de personal se debe dar prioridad a un reclutamiento interno fomentando el ascenso o cambios de puestos de colaboradores entre diversas áreas.	X			
		Reclutamiento Externo	La selección de personal debe buscar el reclutamiento externo con el fin de encontrar nuevos talentos para la empresa.	X			
		Fuentes de Reclutamiento	Las fuentes de reclutamiento tales como anuncios, convocatorias en bolsas de trabajo, y otros son de gran importancia para el proceso de selección de personal.	X			
	Evaluación Psicométrica	Prueba de Inteligencia	Es fundamental realizar pruebas o test de inteligencia a los futuros colaboradores para llevar a cabo la selección de personal.	X			
		Prueba de Personalidad	Es necesario saber el estado mental o rasgos psicológicos de los posibles colaboradores con la prueba de personalidad para seguir una adecuada selección de personal.	X			
		Prueba de Aptitud	La prueba de aptitud debe tener mayor peso calificativo pues permite saber las habilidades de razonamiento, pensamiento y sirve como descarte para una selección de personal.	X			
	Entrevista	Individual	Considera usted que la manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista individual.	X			
		Grupal	La manera más apropiada de seguir una selección de personal es con una entrevista grupal.	X			
		Online	La manera más adecuada hoy en día debido a la coyuntura social que estamos viviendo es llevar a cabo solo entrevistas online o virtuales para la selección de personal a fin de resguardar la salud de las personas.	X			
Firma del experto		18/10/2021					
		Fecha					



44829250

Anexo 5. Autorización de la empresa



San Borja, 31 de agosto de 2021

Señores:
Universidad Cesar Vallejo

Asunto:
AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulado "Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal en Consorcio Miraflores, San Borja, 2021"; por el autor Gian Franco Quijón Layza con DNI: 70993394, la empresa autoriza la ejecución del proyecto en mención, así mismo nos comprometemos en brindar el apoyo y la información necesaria para la realización de dicho proyecto.

Atentamente,



Edward Paredes Nontol
Representante Legal
CONSORCIO MIRAFLORES

Anexo 6. Base de datos

Variable	Planeamiento estratégico de Recursos Humanos									Selección de Personal									
Preguntas	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	
ENCUESTADOS	1	3	4	5	5	4	3	2	5	4	4	5	3	2	5	3	5	5	5
	2	4	4	3	5	4	3	2	3	3	3	2	5	2	3	4	5	3	4
	3	3	4	5	5	5	4	5	2	3	4	5	2	4	5	3	5	5	5
	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	3	2	4	5	3	3	5	3
	5	4	5	3	5	5	3	2	4	4	3	2	1	3	4	4	5	3	2
	6	3	4	3	3	4	3	2	2	2	1	4	5	3	5	2	4	4	5
	7	5	2	3	4	5	3	4	5	2	3	4	5	3	4	3	4	5	2
	8	4	2	4	3	3	2	4	2	1	4	5	3	5	5	3	5	5	2
	9	3	5	5	3	4	5	5	5	2	1	4	5	3	5	2	4	4	5
	10	4	3	3	4	2	3	3	3	2	5	2	3	4	3	4	3	3	2
	11	5	3	4	5	2	3	2	4	5	3	3	5	3	1	4	5	3	5
	12	2	1	4	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	5	4	3	2
	13	5	2	3	4	5	2	4	1	3	4	4	5	3	2	4	5	3	5
	14	3	4	2	3	3	3	2	5	2	3	4	5	3	3	5	3	1	3
	15	3	4	3	3	4	3	2	5	3	4	5	5	5	2	1	4	5	3
	16	4	3	3	2	4	5	3	3	5	5	3	4	5	2	3	2	4	1
	17	5	5	3	4	5	5	5	2	1	4	5	3	3	2	5	2	3	4
	18	3	5	3	1	4	5	3	3	4	5	3	4	5	2	3	4	5	3
	19	4	4	5	3	2	4	5	3	2	5	3	4	5	5	5	3	5	3
	20	2	1	4	5	3	5	2	4	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4
	21	1	3	4	4	5	3	2	4	5	3	4	3	4	3	3	2	5	5
	22	5	3	4	5	5	5	2	1	4	2	4	5	3	3	5	5	3	2
	23	4	4	5	3	2	3	4	5	2	4	1	3	4	4	5	3	2	5
	24	4	2	1	4	5	3	5	5	4	5	3	5	2	4	4	5	2	3
	25	4	5	5	4	5	3	2	4	5	3	2	5	3	4	5	5	3	2
	26	3	4	5	5	4	3	2	3	3	3	2	5	2	3	4	5	4	4
	27	4	4	5	3	2	5	3	5	5	5	3	5	4	3	2	3	2	4
	28	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	5	5	5	4	5	2	3	4
	29	5	4	3	2	5	4	4	5	3	2	5	3	5	2	3	4	5	5
	30	3	2	1	3	4	4	5	3	2	5	5	5	2	1	4	5	3	5

Anexo 7. Prueba Piloto

Variable: Planeamiento estratégico de Recursos Humanos
Escala ALL VARIABLES

Resumen de Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,00
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,00

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

Estadística de fiabilidad	
Alfa	N de
de Cronbach	elementos
,907	9

Variable: Selección de personal
Escala ALL VARIABLES

Resumen de Procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,00
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,00

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

Estadística de fiabilidad	
Alfa	N de
de Cronbach	elementos
,906	9

Anexo 8. Escala de baremación del cuestionario

Escala de medición Likert				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE
1	2	3	4	5
DEFICIENTE		PROMEDIO	BUENO	

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA	RANGOS
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS	Diagnostico estratégico	3	DEFICIENTE	3 -7
			PROMEDIO	8 -11
			BUENO	12 -15
	Plan estratégico	3	DEFICIENTE	3 -7
			PROMEDIO	8 -11
			BUENO	12 -15
	Plan operativo	3	DEFICIENTE	3 -7
			PROMEDIO	8 -11
			BUENO	12 -15
SELECCIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento	3	DEFICIENTE	3 -7
			PROMEDIO	8 -11
			BUENO	12 -15
	Evaluación Psicométrica	3	DEFICIENTE	3 -7
			PROMEDIO	8 -11
			BUENO	12 -15
	Entrevista	3	DEFICIENTE	3 -7
			PROMEDIO	8 -11
			BUENO	12 -15

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	5

Nro. de ítems	3
---------------	---

Nro. de niveles	3
-----------------	---

Escala de valoración para tres niveles

	Mínimo	Máximo
DEFICIENTE	3	7
PROMEDIO	8	11
BUENO	12	15

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	5

Nro. de ítems	18
---------------	----

Nro. de niveles	3
-----------------	---

Escala de valoración para tres niveles

	Mínimo	Máximo
DEFICIENTE	18	42
PROMEDIO	43	66
BUENO	67	90



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Planeamiento estratégico de Recursos Humanos y selección de personal en Consorcio Miraflores, San Borja, 2021", cuyo autor es QUIPAN LAYZA GIAN FRANCO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ HUGO REDIB DNI: 18138285 ORCID: 0000-0003-0783-7770	Firmado electrónicamente por: HESPINOZA el 20- 11-2022 11:03:03

Código documento Trilce: TRI - 0438290