



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS- MBA**

**Gestión administrativa y gestión del talento humano en el
personal de una organización de seguridad contra incendios,
Lima- 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios- MBA**

AUTOR:

Benites Mamani, Jose Erick (orcid.org/0000-0002-5515-6809)

ASESOR(ES):

Dr. Rodríguez Galán, Darién Barramedo (orcid.org/0000-0001-6298-7419)

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi familia como a mis padres José y Rosa, a mis dos sobrinas (Jazmín y Mía), por ser mis motivaciones y a la vez por ser mis apoyos incondicionales en toda la etapa de mi apreciada maestría de MBA y sobre todo a Dios agradecer por darme siempre un día más de vida.

A mis abuelitos/as que desde el cielo siempre salvaguardar y me consagran con la valentía, la fuerza y sobre todo tener la fé y la humildad de continuar hacia adelante.

Jose Erick Benites Mamani

AGRADECIMIENTO

A Dios, que me ha permitido ejecutar mi tesis de maestría, también por darme siempre un día más de vida, por el salvaguardo de cuidarme frente a la situación actual y por la fé.

A los docentes de la Maestría de MBA, por su calidez de enseñanza en toda la etapa académica, por el empeño y la dedicación que nos ha brindado y por todos sus conocimientos competentes que me ayudó en la ejecución de mi tesis.

Al apoyo incondicional de mis padres Jose Andrés y Rosa Iris, que a lo largo de mi etapa profesional me han motivado y alentado a seguir adelante y crecer profesionalmente.

A mis abuelitos/as que desde el cielo me protegen y me bendicen de continuar creciendo como profesional triunfante.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	39

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Resultados <i>Descriptivos de la Gestión Administrativa y la Gestión del Talento Humano</i>	19
Tabla 2 Resultados <i>Descriptivos de la Gestión Administrativa y la Responsabilidad Social Corporativo</i>	20
Tabla 3 Resultados <i>Descriptivos de la Gestión Administrativa y la Inteligencia Emocional</i>	21
Tabla 4 Resultados <i>Descriptivos de la Gestión Administrativa y el Control Emocional</i>	22
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad</i>	23
Tabla 6 <i>Contrastación de la Hipótesis General</i>	25
Tabla 7 <i>Contrastación de la Hipótesis Específica 1</i>	26
Tabla 8 <i>Contrastación de la Hipótesis Específica 2</i>	27
Tabla 9 <i>Contrastación de la Hipótesis Específica 3</i>	28

RESUMEN

El objetivo del desarrollo académico titulado Gestión Administrativo y Gestión del Talento Humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023; tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre la gestión administrativa y la GTH en el personal de una compañía que brinda el servicio de seguridad contra incendios en la región de Lima. El tipo de investigación es tipo básica, en base al diseño de investigación es no experimental- transversal descriptivo. La población o considerado como censo, se tuvo en consideración a 35 personas integradas de las diversas áreas entre administrativos y operativos de la institución. El desarrollo académico se recabo como conclusión principal que las 2 variables muestra una correlación positiva moderada como también de manera representativo para la compañía que brinda servicios de seguridad contra incendios con un Spearman ($Rho=0,688$; $sig=0,000$). A pesar de los resultados que muestran que un 40% de los colaboradores encuestados detallan que existe un nivel malo en la gestión administrativa; asimismo, el 37.1% mencionan un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno.

Palabras clave: responsabilidad social corporativa, inteligencia emocional, control emocional, productividad organizacional, desarrollo motivacional

ABSTRACT

The objective of titled academic development Administrative Management and Human Talent Management in the personnel of a fire safety organization, Lima-2023; Its main objective is to determine the relationship between administrative management and GTH in the personnel of a company that provides fire safety services in the Lima region. The type of research is basic type, based on the research design is non-experimental-transversal descriptive. The population or considered as a census, 35 integrated people from the various areas between administrative and operational of the institution were taken into consideration. The academic development was collected as the main conclusion that the 2 variables show a moderate positive correlation as well as representative for the company that provides fire safety services with a Spearman ($Rho= 0.688$; $sig= 0.000$). Despite the results that show that 40% of the collaborators surveyed detail that there is a bad level in administrative management; Likewise, 37.1% mention a moderate level and 22.9% of the staff indicate that there is a good level.

Keywords: corporate social responsibility, emotional intelligence, emotional control, organizational productivity, motivational development.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la eficacia de la gestión administrativa es una de las bases que tienen en cuenta las organizaciones para una mejora continua de los desempeños de los trabajadores y del emplazamiento económico de una compañía y/o empresa; en este sentido, la GTH es imprescindible para todas las instituciones ya que el objetivo es obtener, amplificar, promover y retener el intelecto y capacidad de un colaborador con una alta potencialidad y comprometido de rendir su desempeño contribuyendo al desarrollo del rendimiento de una institución y/o compañía.

Ceballos (2013) detalló en un estudio realizado en Ecuador la poca carencia en el aprovechamiento de la capacidad del talento de los colaboradores en las compañías y organizaciones; ya que esto se debe a las debilidades de la gestión administrativa ante el poco interés en el talento humano de la cual ocasiona la baja productividad y el poco crecimiento, de manera tal que es considerado como elementos vitales y de gran importancia en las gestiones organizacionales y competitividad administrativas de toda compañía que considera la importancia de ello para conllevar a la dirección notoria de mejorar continua.

Sandoval (2022) afirmó que en la administración pública se viene realizando implementaciones de mejora continua y una serie de acciones en todo tipo de proceso que evoluciona con miras a una gestión administrativa de calidad. Sin embargo, dentro de estos prototipos de desarrollo aún existe varios tipos de materialidad por restablecerse de acuerdo a la variabilidad de practica de gestión. El acrecentamiento y desarrollo de una nación es de acuerdo al crecimiento e incremento económico en el cual dependerá de la gestión apropiada de los recursos generados en el cual cuenta las organizaciones y compañías para su desarrollo constante.

A nivel nacional, las compañías han descubierto las dificultades de reclutar, seleccionar y obtener ingreso de nuevos personales de pertenecer a diferentes organizaciones, la autora Nicoli (2018) explora a

través de la encuesta ejecutada de la compañía Manpower Group en el cual existe un crecimiento elevado de escasez de captar talento en el territorio nacional, ya que las empresas demandan y requieren uso de elementos primordiales en el cual no se encuentra disponible, esto se debe de que hoy en día los puestos laborales tiene un crecimiento de demanda que conlleven a capacitar de manera constante a los nuevos personales como también a los personales que permanecen en las organizaciones; es por ello que las compañías optan en requerir las contrataciones de personales que carecen de falta de experiencia, falta de conocimientos académicos constantes, falta de habilidades y aptitudes, falta de obtención de pagos salariales de acorde al mercado que ofrecen las organizaciones. Una gran parte de las compañías determinó que la principal causa que les afecta es la poca experiencia que contiene los profesionales al postular a un puesto de convocatoria como también ante la falta de la captación del talento humano en un profesional, son herramientas pilares que tienen como retos las empresas de poder enfrentar en la actualidad.

A nivel regional, Chero (2022) en un estudio realizado con respecto a la gestión administrativa y GTH ejecutado en la ciudad norteña (Piura), se hizo la verificación que el 93.3% del personal consideran que la nivelación de la gestión administrativa se visualiza en una nivelación regular mientras que el 1.7% considera que la nivelación es adecuada. La actividad de la gestión humana en nuestro país se surgió en las décadas del año 1990 en las elaboraciones de procedimientos y esta sean adaptadas en las compañías. Se considera que las empresas han restaurado y modificado sus políticas, normas e instructivos para la retención de aquellos colaboradores que tenían un alto desempeño en sus labores y con ello resolver el cuestionamiento; las compañías emplean los ingresos en capacitación y formación como parte de la atracción de los colaboradores eficaces en las organizaciones. Asimismo, la gestión administrativa se encuentra insuficiente debido a la

falta de conocimiento administrativos de la cual no cuenta con el perfil competente y precisamente a la globalización, los colaboradores y profesionales deben de tener el dominio de habilidades, conocimientos y prácticas que los permitan desarrollarse en la gerencia administrativa estatal con la finalidad de subyugar las amenazas (A) y debilidades (D) que eluden a las organizaciones.

A nivel local, la compañía dedicada al sector de la seguridad contra incendio, se encuentra localizado en la localidad y zona urbana de Lima, instaurado en el año 1993; es una organización formalizada, constituida y garantizada con la licencia de funcionamiento desde inicio del año 2016. Es una sociedad que cuenta con más de treinta (30) años de trayectoria nacional, proponiendo servicios y ventas de productos de equipamiento de extintores y estructura de seguridad contra incendios que formaliza en asociación con las normativas técnicas nacionales e internacionales para un desarrollo eficiente con más exigencias para conservar la prevención y garantizar la solución a sucesos y acontecimiento en todo prototipo de construcciones e instauraciones. En la actualidad, la organización tiene un déficit en la tutela de la gestión administrativa y la GTH ante la poca comprensión de la cultura organizacional en el cual conlleva a un mal clima laboral y determina al poco rendimiento del personal en la productividad de la compañía. Es por ello, que es oportuno considerar aplicar la mejora con el desarrollo de investigación argumentada por el propio autor, para llevar a cabo la ejecución de ello.

Como se mencionó en los párrafos anteriores de la objetividad discutible, la investigación busca relacionar la GA y la GTH en el personal de una compañía de seguridad contra incendios localizada en la región de Lima.

En concordancia a lo mencionado en la realidad problemática, se sugiere el problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023?

Además de ello, se propuso los problemas específicos como: (PE 1) ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la responsabilidad social corporativa en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023? (PE 2) ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la inteligencia emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima-2023? (PE 3) ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el control emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima-2023?

Con respecto a la justificación, en el criterio práctico, desde una perspectiva y de acuerdo a las informaciones científicas de autores, se conllevará a mejorar la correlación de la gestión administrativa del personal con la GTH, con la posibilidad de mejorar la responsabilidad social corporativa, la inteligencia emocional y el control emocional de los personales; debido a que involucra el clima laboral, optimiza y genera mayor productividad, genera la motivación laboral mediante el apoyo del líder en el cual conlleve a la comunicación asertiva, genere el lazo del trabajo en equipo y compromiso organizacional de los propios. Con respecto a la justificación teórica, hace referencia a los conceptos concretos de acuerdo a las variantes de la gestión administrativa y la GTH, sobre las variables presentadas en la investigación, que cooperan al fortalecimiento del método administrativo relacionando con el talento humano de acuerdo a lo recolectado y en el cual se desarrollará el estudio en torno a la compañía u organización sobre ello. En el caso de la justificación metodológica, se aplicará el enfoque cuantitativo de alcance correlacional, mediante la aplicación de encuesta y/o cuestionario,

anexando e incluyendo el tipo de planteamiento (diseño) y validación de herramientas de recaudación y acumulación de datos. Estas pueden servir para otros estudios posteriores.

Se planteo el objetivo general siguiente: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023. A su vez y adicionalmente, se planteó los objetivos específicos: (O.E 1) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social corporativa en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023. (O.E 2) Determinar la relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023. (O.E 3) Determinar la relación entre la gestión administrativa y el control emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

De igual manera, se planteó la hipótesis general: Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023. Luego de plantear la hipótesis general, se realiza las siguientes hipótesis específicos: (HE 1) Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la responsabilidad social corporativa en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023. (HE 2) Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023. (HE 3) Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el control emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A través del desarrollo de investigación, se tomará en cuenta diferentes trabajos de investigaciones en el cual se relaciona la gestión administrativa con la GTH en muchas organizaciones mediante los antecedentes internacionales y nacionales, ya que a través de ello se determinará y se discutirá las consecuencias obtenidas mediante los análisis de resultado hallado.

En concordancia a diversos estudios evaluados en el ámbito nacional, se tomó de referencia al autor Vílchez (2019) en el cual realizó un estudio cuya finalidad de establecer la correlación a través de la GTH y gestión administrativa del área de tesorería de una entidad pública de la salud-Lima 2018; el tipo de estudio se denomina básico, complementando con el nivel correlativo y diseño no experimental. Se recabó información a través de dos cuestionarios, la muestra estuvo compuesta por cincuenta y dos colaboradores administrativos. El autor encontró una correlación positiva (Rho Spearman de 0.422) y significativo (p valor: $0.002 < 0.05$) entre ambas variables.

Guillen (2017) elaboró un estudio con la finalidad de establecer la correlación entre la gestión administrativa y GTH según el personal de una directiva correspondiente de la región de Lima- 2016; el tipo de estudio se denomina básico, complementando con el nivel correlativo y diseño no experimental. Se obtuvo información a través de 2 cuestionarios, la muestra estuvo compuesta por 183 colaboradores. La autora encontró una correlación positiva entre ambas variables (Rho Spearman de 0.822) y significativo (p valor: $0.01 < 0.05$).

Chero (2022) realizó un estudio con la finalidad de diagnosticar la correlación entre la gestión administrativa y la GTH de la dirección

regional de educación de Piura- 2022; el tipo de estudio se denomina básico, complementando con el nivel correlativo y diseño no experimental. Se recabó información a través de dos cuestionarios, la muestra estuvo conformado por sesenta trabajadores administrativos. La autora halló una correlación positiva media (Rho Spearman de 0.410) y relevante (p valor: 0.004) entre ambas variables.

Romaní (2022) elaboró un estudio con la finalidad de determinar la correlación entre la gestión administrativa y la GTH de una directiva aplicada en una institución educativa pública del distrito de Santa Anita, Lima- 2022; el tipo de estudio se denomina básico, de diseño no experimental y complementando con el nivel correlativo. Se obtuvo información a través 2 cuestionarios, la muestra estuvo compuesta por cuarenta directivos. Finalmente, la autora encontró una correlación positiva entre ambas variables (Spearman de 0.609) y significativo (p valor < 0.001).

Charres (2018) realizó un estudio con la finalidad de establecer la correlación entre la gestión administrativa y GTH competente de un municipio distrital de San Antonio en el año 2018; el tipo de estudio se denomina básico, complementando con el nivel correlativo y diseño no experimental. Se recabó información a través de dos cuestionarios, la muestra estuvo conformado por cuarenta colaboradores del municipio. El autor halló una correlación positiva alta (Cronbach de 0.922 y 0.916) y significativo (p valor: 0.000 < 0.010) entre ambas variables.

Calle (2018) elaboró un estudio cuya finalidad fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la GTH en las instituciones educativas de la Red N°24, Comas 2017; el tipo de estudio se denomina básico, de diseño no experimental y complementando con el nivel correlativo. Se obtuvo información a través de 2 cuestionarios, la muestra

estuvo compuesta por cien docentes. Finalmente, la autora encontró una correlación positiva alta entre ambas variables (Rho Spearman de 0.762) y significativo (p valor: $0.000 < 0.05$).

De acuerdo a los estudios evaluados en el ámbito internacional sobre las variables mencionadas de la investigación, la autora Quiroga (2021) elaboró un estudio cuya finalidad fue establecer la correlación de la gestión administrativo con el desempeño laboral de los colaboradores de una organización industrial de una región ecuatoriana; el tipo de estudio se denomina básico, complementando con el nivel correlativo y de diseño no experimental. Se recabo información a través de dos cuestionarios, la muestra fue conformado por veinte colaboradores de las áreas operativas y administrativas. Finalmente, la autora encontró una correlación entre ambas variables de manera satisfactoria (Rho Spearman de 0.900)

Rocha (2016) realizó un estudio con la finalidad de determinar la gestión administrativa en conjunto con el talento humano a través de un manual de procedimientos administrativos en el Circuito Alaquez-Joseguango Bajo; el tipo de estudio se denomina básico, de diseño no experimental y con un nivel correlacional. Se obtuvo información a través de 2 cuestionarios, la muestra estuvo compuesta por ciento y dos trabajadores. Finalmente, la autora encontró una correlación entre ambas variables de manera significativa (Rho Spearman de 0.880)

Morales (2018) elaboró un estudio cuya finalidad fue establecer la GTH con la mejora de calidad en el servicio en una organización de bus terrestre en una región ecuatoriana; el tipo de estudio se denomina básico, complementando con el nivel correlativo y de diseño no experimental. Se recabo información a través de dos cuestionarios, la muestra estuvo conformado por 36 integrantes de la organización.

Finalmente, el autor encontró una correlación positiva alta entre ambas variables (Rho Spearman de 0.667).

Remache (2021), realizó un estudio cuya finalidad fue establecer la GTH con la mejora de rendimiento laboral de los colaboradores de una compañía industrial; el tipo de estudio se denomina básico, de diseño no experimental y complementando con el nivel correlativo. Se recolectó información a través de 2 cuestionarios, la muestra estuvo compuesta por 40 colaboradores. Finalmente, el autor encontró una correlación entre ambas variables (Rho Spearman de 0.400).

En relación a las teorías relacionadas al trabajo académico, se da principio a la variable de GA de acuerdo a las aportaciones recolectados de autores científicos.

En este sentido la gestión administrativa es la miscelánea de roles para direccionar una empresa a través de un liderazgo de eficiencia y eficacia (Soledispa et. al, 2022). De igual forma, la dirección administrativa es el proceso que corresponde a través de la optimización y mejora continua en el cual implica las coordinaciones de todo tipo de recurso de una compañía con la finalidad de alcanzar mayor competitividad, eficiencia, aptitud, mayor rendimiento y mayor calidad durante el proceso del resultado de los objetivos propuestos (Munch, 2014).

En este sentido, la gestión administrativa conlleva a un desarrollo de nivel exigencia clasificado en 5 objetivos pilares como planificar, organizar, coordinar dirigir y dirección de una empresa y/o compañía; en el cual optimiza la mejoría en la alta dirección en proteger los bienes de la organización (recurso humano, recurso financiero y recursos materiales) instruido a lograr los objetivos y metas planificados (Falconi et.al., 2019). Por otro lado, la gestión administrativa se conceptualiza

como la ciencia que se instruye las causas, teorías y habilidades; en el cual se aplica en un conjunto humano que faculta a la instauración de un sistema asociada donde se da propósitos a cumplir las metas y objetivos trazadas por la organización (Hernández, 2011).

De igual forma, se conceptualiza como un proceso de esquematizar y desarrollar la optimización continua con el consorcio de los integrantes que integran en una compañía o institución involucrando la dirección de lograr los objetivos planificados (Koontz y Weihrich, 2007). Por otro lado, la dirección empresarial es la optimización de mejora continua que administra y ejecuta los tipos de recursos de la compañía en el cual implica el alcance de los propósitos y metas marcadas de una sostenibilidad eficaz y continua (Arguello et.al., 2020)

Planeación Estratégica; es la determinación de los propósitos a largo plazo de una compañía u organización en el cual se adopta el desarrollo como parte de la acción y la retribución de recurso necesario para cumplir las metas trazadas de una empresa (Soledispa et. al, 2022).

Capital Humano; es la capital humana es la mejora de retribución en el cual implica la explicación de la macroeconomía y aquellos fenómenos para concluir con el relevante de la actividad rentable aplicando las competencias, los conocimientos teóricos y las cualidades (Soledispa et. al, 2022).

Innovación; es la variabilidad de cambio que se aplica en los procesos y los productos optimizando la mejora continua de ello, cuya finalidad es proponer en la plaza global para la obtención de captación de clientes (Soledispa et. al, 2022).

Continuando con las teorías relacionadas al trabajo académico, se prosigue con la variable del GTH en concordancia a los aportes recolectados de autores científicos.

La GTH o la dirección humana se puntualiza como la especialidad y/o materia que cultiva las ejecuciones del propósito organizacional de una empresa (Vallejo, 2016). Por otro lado, la dirección de gestión humana, RH, GTH o desarrollo humano son considerados como unas de las áreas más sensibles y prestigiosas en las compañías y/o empresas, ya que esto se somete al plan de contingencia y la situación de distintos aspectos de la gestión humana (Chiavenato, 2009). La ARH o más conocido como la administración de recursos humano se conceptualiza como la herramienta fundamental que pone en marcha de las empresas; ya que en base a ello se hace el manejo adecuado como planificar, organizar, coordinar, desarrollar, evaluar el desempeño laboral del colaborador y gestionar el control de cada proceso (Gutiérrez, 2020)

En este sentido, la GTH es la ciencia social que tiene como fin el gestionar de manera eficaz las funciones y responsabilidades con una exhausta igualdad de alcance (Jara et. al., 2018). Por otro lado, la GTH se puntualiza como el planteamiento y orientación estratégico de la administración cuyo propósito es alcanzar y conseguir la innovación de valor para las organizaciones y/o profesionales con el fin de adquirir y medir el rendimiento (Ruiz et. al, 2017).

Al respecto, la GTH se especifica como la secuencia que a través de los bienes se demuestra la significación de planificar, administrar, reclutar, determinar, inspeccionar y adicionando a ello se incluye la importancia de capacitar al personal con respecto a las aptitudes y habilidades (teórico y práctica) de los propios colaboradores de una organización (Zayas, 2020).

Responsabilidad Social Corporativa; se conceptualiza como una herramienta fundamental que se divide en 3 dimensiones principales como la nutrición, la actividad física y el reposo, ya que esto genera una gran iniciativa de consideración de hábitos y protección entre los propios colaboradores y como consecuencia ocasiona una calidez de clima laboral, los propios integrantes que ocupan en la institución y la satisfacción del cliente (Vallejo, 2016).

Inteligencia Emocional; se define como la competencia y aptitud de utilizar y conducir inteligentemente la impresión y conmoción, ya que habitualmente las personas se dejan llevar y dominarse por sí misma sin poder controlarlos en el cual en momentos cruciales de la supervivencia no se suele manejar las emociones (Vallejo, 2016).

Control Emocional; se conceptualiza como la propia emoción e impresión que las personas manejan y llevan en ello, ya que sabiendo controlarse las propias emociones tendrá una solidez de conmoción (Vallejo, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

El tipo del estudio académico se considera básico, ya que nos ayudó a reconocer la situación problemática detalladamente, para relacionar la GA con la GTH en el personal de una compañía emplazado en la demarcación limeño.

Carrasco (2006) afirmó: El tipo de investigación (estudio) básica es aquella que no implica ningunas intenciones continuas y seguidas, ya que posibilita la profundización del estudio investigador contemporáneo a través de la situación cuestionable.

Asimismo, el autor detalló que esto manifestará y favorecerá para la recolección de información científico mediante la exploración de los distintos principios.

3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño es no experimental / descriptivo transversal (considerada correlación) de la cual influye dos variables en el trabajo académico.

Hernández et. al (2014) afirmaron: Es aquel procedimiento en el cual se realiza sin hacer manipulación en las variables elaboradas con la finalidad de analizar el fenómeno en el cual se encuentra el ambiente.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable 1: Gestión Administrativa

Soledispa et. al (2022) afirmaron: La gestión administrativa es la agrupación de roles para direccionar una empresa a través de un liderazgo de eficiencia y eficacia.

Definición operacional de la variable 1

La recolección de datos de la mencionada gestión administrativa contará con tres dimensiones puntualizado en planeación estratégica, capital humano e innovación (Soledispa et. al, 2022). Cada dimensión descrita contendrá con sus respectivos indicadores, en el cual se ejecutará a través de la encuesta formulada donde contará con 17 ítems.

Definición conceptual de la variable 2: Gestión del Talento Humano

Vallejo (2016) afirmó: La GTH o la ATH se conceptualiza como la disciplina que estudia el desempeño de los objetivos organizacionales de una institución.

Definición operacional de la variable 2

La recolección de datos del mencionado GTH contará con tres dimensiones descritos en responsabilidad social corporativa, inteligencia emocional y control emocional (Vallejo, 2016). Cada dimensión descrita contendrá con sus respectivos indicadores, en el cual se ejecutará a través de la encuesta formulada donde contará con 15 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población

Hernández et. al (2014) afirmaron: Se conceptualiza y/o define como la composición de elemento en el cual corresponde a las especificaciones.

La población estuvo constituida por 35 integrantes; en lo cual se recogerá los datos a través del cuestionario.

3.3.2. Muestra

Domínguez (2015) afirmó: El censo es un conjunto de estadística que compone en un conjunto de recolección destinados a recopilar, actuar y ver las cifras cifradas en base a un área seleccionada o determinada.

El censo del desarrollo académico se determinó debido a que la población es pequeña, teniendo como cantidad de 35 personas conformadas entre ellos destacan los colaboradores entre administrativos y operativos de vuestra organización.

3.3.3. Muestreo

Para el desarrollo se consideró el muestreo no probabilístico en concordancia al criterio de elección del propio autor excluyendo las preferencias especiales a través de la encuesta.

Hernández et. al (2014) ratificaron: El muestreo no probabilísticas es considerable un procesamiento instructivo de recopilación con mayor singularidad de un desarrollo procesado de la investigación.

Los ejecutores ratificaron que es una elección y clasificación de proporciones del investigador- factor, por el despliegue transversal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de las informaciones de cada variante (considerada variable 1 y 2) se dispuso la herramienta y procedimiento que nos permitirá con la certificación de validez.

3.4.1. Técnica de Recolección de Datos

La encuesta es una herramienta que nos permite recolectar información a través de un sondeo rendido o respondida, ya que con ello se procederá a salvaguardar la privacidad de respuesta dada por las personas sondeadas (Bernal, 2010).

La validez del contenido es un mecanismo fundamental de una investigación, ya que nos permite contar con la validación de especialistas con suma claridad, semejanza y proximidad del argumento (Carrasco, 2006).

Para el trabajo académico, se adjudicó la validez de instrumento de medida mediante el veredicto y juicio de asesores y/o especialistas de la rama de la maestría de MBA (Business Administration); de la cual se designará las evaluaciones de distintos asesores con especialidad en ello donde se detallará en el siguiente anexo. 4.

La confiabilidad es el mecanismo de deducción, que nos facilita al logro de los resultados teniendo en cuenta a la incrementación de la variación de un periodo de etapa de una o más participación de las personas (Carrasco, 2006).

Para el estudio académico se usó la validez del mecanismo de evaluaciones mediante los especialistas que realizaron el juicio de validez de la herramienta al ser considerado como un resultado confiable por ser razonable y acorde para dar paso a la ejecución de encuestar al personal de la organización involucrada en el desarrollo de la tesis.

Se aplicó el análisis de fiabilidad de la variable gestión administrativa y la GTH a través de la elaboración de prueba piloto donde se dedujo que el alfa de Cronbach es de 0,936 en su totalidad de las variables mencionadas.

El cuestionario es una herramienta personal que es dirigido a uno o conjunto de individuos donde se desarrolla una gran variedad de preguntas donde manifestarán sus opiniones mediante la elección de respuesta acorde a su decisión, con la finalidad de trasladar al programa estadístico para la medición de resultados (Ríos, 2017).

3.5. Procedimientos

Se llevó a cabo el procedimiento de recaudación de datos realizado en el estudio académico, se puntualizó primeramente en las variables aplicadas en la investigación consiguiendo ello al marco teórico y antecedentes y metodología de la investigación. Sucesivamente a ello, se realizó el método de la encuesta y la instrumentación de cuestionario para que sea evaluado y aprobado por especialistas de la rama y/o profesión de MBA, donde ello fue determinado a los colaboradores de la compañía del sector de seguridad contra incendios puesto a ello se obtendrán los resultados para ser evidenciado mediante tableros y gráficos estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico descriptivo se valora como un fenómeno social en la circunstancia transitorio y graficada detalladamente, con el objetivo de estimar los promedios con otras medidas reformadas (Domínguez, 2015). El método que se empleó para el desarrollo de estudio fue a través del programa informático SPSS versión N.26 y sumándolo a ello también contamos con el programa Excel 2019 como un plan de contingencia, sucesivamente acumulada los datos

se hizo la procedencia de realizar el método estadístico descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Dicho desarrollo, se han fundamentado de manera parafraseada y citas ordenadas de acuerdo a la norma APA y de acorde a la normativa legal académica del código de consejo universitario N° 0340- 2021-UCV, en el cual nos permite fortalecer y garantizar las ideas de fuentes o información de derechos de autores que hayan elaborado a través de artículos, investigaciones nacionales e internacionales, libros científicos y revistas.

La tesis realizada en este informe es una información transparente y eficaz mediante las asesorías de especialistas en el tema involucrado de la administración a través del juicio de los expertos (escuela de postgrado de MBA) para la validez de la encuesta estructurada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Mediante la realización de análisis a través de la recolección de información en concordancia con las respuestas dadas del personal pertenecientes a la compañía del rubro de seguridad contra incendios. Es por ello, que se ha considerado los siguientes niveles y/o rangos como Bueno, Moderado y Malo para organizarlo en las variables de gestión administrativa y GTH; en el cual la obtención será el siguiente resultado.

Tabla.1.

Resultados descriptivos de la gestión administrativa y la gestión del talento humano

			Gestión del Talento Humano			
			Malo	Moderado	Bueno	Total
Gestión Administrativa	Malo	Recuento	7	7	0	14
		% del total	20,0%	20,0%	0,0%	40,0%
	Moderado	Recuento	4	6	3	13
		% del total	11,4%	17,1%	8,6%	37,1%
	Bueno	Recuento	2	0	6	8
		% del total	5,7%	0,0%	17,1%	22,9%
Total	Recuento		13	13	9	35
	% del total		37,1%	37,1%	25,7%	100,0%

Luego de la verificación a la Tabla.1, se visualiza que un 40% del personal encuestados detallan que existe un nivel malo en la gestión administrativa; asimismo, el 37.1% mencionan un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno. De este modo, se comprueba que un 37.1% de los colaboradores manifiesta que hay un nivel malo de la gestión del talento humano, mientras que el 37.1% detalla que existe un nivel moderado y el 25.7% del personal indican que hay un nivel bueno en la gestión del talento humano. Finalmente, el 17.1% de los trabajadores afirma que es un nivel bueno entre la gestión administrativa y la GTH.

Tabla.2.

Resultados descriptivos de la gestión administrativa y la responsabilidad social corporativo

		Responsabilidad Social Corporativo				
			Malo	Moderado	Bueno	Total
Gestión Administrativa	Malo	Recuento	12	2	0	14
		% del total	34,3%	5,7%	0,0%	40,0%
	Moderado	Recuento	3	8	2	13
		% del total	8,6%	22,9%	5,7%	37,1%
	Bueno	Recuento	0	2	6	8
		% del total	0,0%	5,7%	17,1%	22,9%
Total	Recuento	15	12	8	35	
	% del total	42,9%	34,3%	22,9%	100,0%	

De acuerdo a la Tabla.2, se visualiza que un 42.9% de los colaboradores encuestados detallan que existe un nivel malo entre la gestión administrativa en promover la responsabilidad social corporativa hacia el personal; asimismo, el 34.3% de los trabajadores mencionan que existe un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno. En relación a la gestión administrativa con la dimensión de la responsabilidad social corporativo, se constata que un 34.3% de los colaboradores indican que hay un nivel malo, sucesivamente el 22.9% de los trabajadores indican que hay un nivel moderado y finalmente el 17.1% del personal afirman que es un nivel bueno por parte de la gestión administrativa en promover y generar las participaciones activas de ellos en las actividades organizacionales programadas.

Tabla.3.

Resultados descriptivos de la gestión administrativa y la inteligencia emocional

		Inteligencia Emocional				
		Malo	Moderado	Bueno	Total	
Gestión Administrativa	Malo	Recuento	11	3	0	14
		% del total	31,4%	8,6%	0,0%	40,0%
	Moderado	Recuento	2	11	0	13
		% del total	5,7%	31,4%	0,0%	37,1%
	Bueno	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	22,9%	22,9%
Total	Recuento	13	14	8	35	
	% del total	37,1%	40,0%	22,9%	100,0%	

De acuerdo a la Tabla.3, se visualiza que un 37.1% de los colaboradores encuestados detallan que existe un nivel malo en la implementación de la inteligencia emocional; mientras que el 40% de los trabajadores mencionan es un nivel moderado en la optimización de mejora continua de la IE y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno con la implementación activa de ello para el bienestar del personal. En relación a la gestión administrativa con la dimensión de la inteligencia emocional, se afirma que un 31.4 % de los colaboradores considera de nivel malo de la gestión administrativa en la poca credibilidad de implementación de la inteligencia emocional, sucesivamente el siguiente 31.4% de los trabajadores afirman que es un nivel moderado de acuerdo a la gestión administrativa de conllevar a una mejora continua en aplicar la inteligencia emocional y finalmente el 22.9% del personal detallan que es nivel bueno de acuerdo a la fomentación de la gestión administrativa en promover las capacitaciones internas como la comunicación asertiva eficiente entre equipo, promover charlas de la cultura organizacional y/o test de evaluaciones y entre otro más.

Tabla.4.*Resultados descriptivos de la gestión administrativa y el control emocional*

		Control Emocional			Total	
		Malo	Moderado	Bueno		
Gestión Administrativa	Malo	Recuento	11	3	0	14
		% del total	31,4%	8,6%	0,0%	40,0%
	Moderado	Recuento	10	0	3	13
		% del total	28,6%	0,0%	8,6%	37,1%
	Bueno	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	11,4%	11,4%	22,9%
Total	Recuento	21	7	7	35	
	% del total	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%	

De acuerdo a la Tabla.4, se visualiza que un 60% de los trabajadores encuestados detallan que existe un nivel malo del control emocional; mientras que el 20% de los trabajadores mencionan es un nivel moderado y el 20% del personal indican que es un nivel bueno en el control emocional. En relación a la tabla evidenciada, el 31.4 % de los colaboradores afirma que es nivel malo debido a la poca credibilidad de la gestión administrativa en no aplicar el control emocional y sucesivamente el 11.4% del personal afirma que es nivel bueno de acuerdo a la gestión administrativa en optimizar la mejora continua y fomentar a los encargados de áreas en capacitaciones internas de liderazgo, ética profesional, promover actividades integradoras para el estable clima laboral en cada área de trabajo y en general.

4.2. Resultados Inferenciales

4.2.1. Prueba de Normalidad

H₀: Las referencias de datos presenta una adjudicación normal

H_a: Las referencias de datos no presenta la adjudicación normal

Reglas de aceptabilidad:

Si 0.05 es menor que la Sig, se acepta la H_a, Los datos no presentan la adjudicación normal, se usa correlación de Spearman.

Si 0.05 es mayor que la Sig, se acepta la H₀, Los datos presentan una adjudicación normal, se adaptará la correlación Pearson.

Tabla.5.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación Estratégica	,349	35	,000	,749	35	,000
Capital Humano	,300	35	,000	,822	35	,000
Innovación	,399	35	,000	,654	35	,000
Gestión Administrativa	,237	35	,000	,873	35	,001
Responsabilidad Social Corporativa	,479	35	,000	,517	35	,000
Inteligencia Emocional	,376	35	,000	,728	35	,000
Control Emocional	,361	35	,000	,733	35	,000
Gestión del Talento Humano	,213	35	,000	,886	35	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Analizando la Tabla. 5, se visualiza las valoraciones de la categoría trascendente en todas y en el cual son de mínima a 0.05; lo cual significa que los datos evaluados no tienen una distribución normal y por ende, se realizará el uso de las pruebas no paramétricos a través de la prueba de

r de Spearman. Finalmente se analizó los datos con el coeficiente de Shapiro Wilk toda vez que el censo es menor a 35.

Contrastación de la hipótesis general

Teniendo en cuenta que los datos evaluados no cumplen con la suposición de la normalidad de ello, se recomienda aplica la estadística Rhos de Spearman con la finalidad de cumplir la contrastación de la hipótesis general, la cual se detalla en lo siguiente.

Hipótesis Nula (Ho)

Ho: No se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y la GTH en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Hipótesis Alterna (Ha)

Ha: Se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y la GTH en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Regla de aceptabilidad

Si la Sig. <0.05 , se acepta la Ha.

Si la Sig. >0.05 , se acepta la Ho.

Tabla.6.*Contrastación de la hipótesis general*

			Gestión Administrativa	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

En el análisis de contrastación de la hipótesis general (Tabla.6) detalla que existe una correlación positiva moderada (sig= 0,000; Rho= 0,688). Es por ello, que se hace el reconocimiento de la Ha y se impugna la Ho.

Contrastación de la HE1

Hipótesis Nula (Ho)

Ho: No se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y la responsabilidad social corporativa en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Hipótesis Alterna (Ha)

Ha: Se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y la responsabilidad social corporativa en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Regla de aceptabilidad

Si la Sig. <0.05, se acepta la Ha.

Si la Sig. >0.05, se acepta la Ho.

Tabla.7.*Contrastación de la hipótesis específica 1*

			Gestión Administrativa	Responsabilidad Social Corporativa
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35
	Responsabilidad Social Corporativa	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	35	35

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

En el análisis de contrastación de la hipótesis específica 1 (Tabla.7) detalla que existe una correlación positiva moderada (sig= 0,002; Rho= 0,499). Es por ello, que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la Ho (hipótesis nula).

Contrastación de la HE2

Hipótesis Nula (Ho)

Ho: No se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Hipótesis Alterna (Ha)

Ha: Se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Regla de aceptabilidad

Si la Sig. <0.05, se acepta la Ha.

Si la Sig. >0.05, se acepta la Ho.

Tabla.8.*Contrastación de la hipótesis específica 2*

		Gestión Administrativa		Inteligencia Emocional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Inteligencia Emocional	N	35	35
		Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

En el análisis de contrastación de la hipótesis específica 2 (Tabla.8) detalla que existe una correlación positiva alto (sig= 0,000; Rho= 0,718). Es por ello, que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la Ho (hipótesis nula).

Contrastación de la HE3

Hipótesis Nula (Ho)

Ho: No se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y el control emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Hipótesis Alterna (Ha)

Ha: Se haya una correlación significativa entre la gestión administrativa y el control emocional en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Regla de aceptabilidad

Si la Sig. <0.05, se acepta la Ha.

Si la Sig. >0.05, se acepta la Ho.

Tabla.9.*Contrastación de la hipótesis específica 3*

			Gestión Administrati va	Control Emocional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,376*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	35	35
	Control Emocional	Coeficiente de correlación	,376*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En el análisis de contrastación de la hipótesis específica 3 (Tabla.9) detalla que existe una correlación positiva bajo (sig= 0,026; Rho= 0,376). Es por ello, que se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la Ho (hipótesis nula).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo basado con el análisis descriptiva en concordancia con las respuestas, existe una correlación positiva moderada entre las variables de la gestión administrativa y la gestión del talento humano, a través de la realidad problemática y el problema general; en relación a los antecedentes nacionales e internacionales. Para esta presente investigación se diagnosticó el objetivo general la determinación la relación entre la gestión administrativa y la GTH en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023.

Primero: Primero se evaluó la relación del objetivo general de las 2 variables y se encontró que el 40% de los colaboradores encuestados detallan que existe un nivel malo en la gestión administrativa; asimismo, el 37.1% mencionan un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno; es por ello, que se muestra una preocupación al verificar un resultado malo con un mayor porcentaje. En este contexto el resultado Spearman ($\text{sig}= 0,000$; $\text{Rho}= 0,688$), dichos resultados son comparables con el estudio de Romaní (2022) donde estableció la relación entre la gestión administrativa y la GTH de los directivos en una institución pública; el nivel correlacional del Rho Spearman es 0.609 considerado una correlación positiva moderada y significativa para la investigación.

Segundo: Se realizó la evaluación del O.E 1 donde se busca la determinación de relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad social corporativa en el personal, de la cual se encontró que un 42.9% de los colaboradores encuestados detallan que existe un nivel malo; el 34.3% de los trabajadores mencionan que existe un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno. De este modo, el resultado de Spearman es de ($\text{sig}= 0,002$; $\text{Rho}= 0,499$). Es por ello dichos resultados son de igual manera al estudio de Chero (2022) donde se determinó la relación entre la gestión administrativa y la GTH de un centro educativo; el nivel Rho Spearman fue de

0.410 considerándose con un valor y significado de correlación positiva moderada.

Tercero: Se realizó la evaluación del O.E 2 donde se busca la determinación de relación entre la gestión administrativa y la inteligencia emocional en el personal; de acuerdo a los análisis descriptivos se obtuvo el resultado de un 37.1% de los colaboradores encuestados detallan que existe un nivel malo; mientras que el 40% de los trabajadores mencionan es un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno; asimismo, el resultado de Rho Spearman fue de (sig= 0,000; Rho= 0,718). Es por ello que se puede constatar al estudio de Calle (2018) cuya finalidad fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la GTH en una institución educativa; el nivel correlacional de Rho Spearman fue 0.762 considerándose con un significado de correlación positiva alta.

Cuarto: Se realizó la evaluación del O.E 3 donde se busca determinar entre la gestión administrativa y el control emocional en el personal y de acuerdo al resultado descriptivo se conllevó a la obtención de datos y en conformidad de un 60% de los trabajadores encuestados detallan que existe un nivel malo; mientras que el 20% de los trabajadores mencionan es un nivel moderado y el 20% del personal indican que es un nivel bueno; asimismo el nivel correlacional de Spearman es de (sig= 0,026; Rho= 0,376). De acuerdo al estudio del autor Vílchez (2019) en el cual realizó un estudio donde busca establecer la relación entre la GTH y gestión administrativa en un área específica de una entidad pública abocado al sector de salud; el resultado de Rho Spearman es de 0.422 considerándose con un significado de correlación positiva moderada.

VI. CONCLUSIONES

Primero: La gestión administrativa y la GTH muestra un nivel correlación positiva moderada y de manera significativa con un nivel positivo para la compañía de seguridad contra incendios de Lima que se obtuvo un Spearman ($Rho=0,688$; $sig=0,000$). Dichas variables muestran un nivel aceptable a pesar de los resultados de un 40% de los colaboradores encuestados detallan que existe un nivel malo en la GA; asimismo, el 37.1% mencionan un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno.

Segundo: La gestión administrativa y la responsabilidad social corporativa muestra una correlación positiva moderada con un nivel positivo para la organización dedicada al rubro de seguridad contra incendios, en el cual se obtuvo el resultado Spearman ($Rho=0,499$; $sig=0,002$). De este modo, a través del resultado del análisis descriptivo, se afirma que el 34.3 % del personal indican que es un nivel moderado mientras que el 22.9% ratifica que es un nivel bueno.

Tercero: La gestión administrativa y la inteligencia emocional muestra una consecuencia de correlación positiva alta para la empresa, en el cual se obtuvo el resultado Spearman ($Rho=0,718$; $sig=0,000$). De esta manera, mediante el resultado descriptivo, se detalla que el 40% de los trabajadores mencionan es un nivel moderado y el 22.9% del personal indican que hay un nivel bueno.

Cuarto: Finalmente, entre la gestión administrativa y el control emocional muestra una correlación positiva moderada para la compañía en donde se realizó el estudio; donde se obtuvo el resultado Spearman de ($Rho=0,376$; $sig=0,026$). De esta manera y mediante la obtención de datos recolectados se determinó que un 60% de los trabajadores encuestados detallan que existe un nivel malo; mientras que el 20% de los trabajadores mencionan es un nivel moderado y el 20% del personal indican que es un nivel bueno.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere a la compañía dedicada al rubro de seguridad contra incendios de actualizar la estrategia planteada de la gestión administrativa en adaptarse con el sistema integrado de gestión administrativo y complementar desarrollo y aprendizajes en la GTH (tales como las capacitaciones constantes, reforzamiento de habilidades blandas, desarrollar talleres en la comunicación asertiva en las diversas áreas, entre otro más) para mejorar la confianza del personal.

Segundo: En relación a la responsabilidad social corporativa; se debe de impulsar los planeamientos de mejora continua para recuperar la confianza de los colaboradores en desarrollar actividades recreativas (como ejecutar el dinamismo, realizar las pausas activas de 5 a 10 minutos con las participaciones de los trabajadores, brindar un receso o break para el personal puesto que ello ayudará a despejar la mente de sobre carga laboral de los propios integrantes, entre otro más) en el cual permitirá impulsar el desarrollo motivacional, mejorar la productividad organizacional y rendimiento laboral del personal.

Tercero: En relación a la gestión administrativa y la inteligencia emocional; se debe de priorizar las ejecuciones de encuestas como clima laboral, test de identificación de cultura organizacional, evaluación de desempeño y test de riesgo psicosocial para identificar los colaboradores que aplican valores, aptitudes y cualidades personales y/o laborales para el mejoramiento constante de las productividades del personal como una optimización de mejora continua como parte de la gestión administrativa.

Cuarto: En relación al control emocional; se debe de impulsar capacitaciones constantes a los lideres de áreas (como liderazgo, charla motivacional, entre otro más) y esto pueda ser trasmitido e impulsar a su personal a cargo para un eficiente y progresividad laboral de los propios colaboradores como parte de la mejora continua y bienestar para todas las áreas involucradas.

REFERENCIAS

- Arguello, A.M; Llumiguano, M.E.; Gavilánez, C.V. y Torrez, L.H. (2020). *Administración de Empresas: Elementos básicos*. (1ª ed). Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ª ed). Pearson Educacion.
- Blank, L. y Tarquin, A. (2012). *Economic Engineering*. (7ª ed). Interamericana Editores.
- Calle, J. J. (2018). *Gestión administrativa y la gestión del talento humano en las instituciones educativas de la Red N° 24; Comas, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16792/Calle_MJJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. (1ª ed). Editorial San Marcos.
- Charres, J. G. (2018). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia de la Municipalidad Centro Poblado San Antonio- 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32843/charr es_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chero, J.K. (2022). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en una dirección regional de educación, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100299/Chero_SJK-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Chiavenato, I., (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ª ed). Mc Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Chumpisuca, Y. (2022). *Gestión administrativa y clima organizacional de los trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89270/Chumpisuca_FY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez, J. B. (2015). *Manual de Metodología de la Investigación Científica*. (3ª ed). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

- Espinoza, K.B. y Montalvo, J.C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo en tiempos de covid-19*. [Tesis de Maestría, Universidad Continental, Perú]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Espinoza, O. J.(2019). *La gestión administrativa y la calidad del servicio al cliente en el hotel El Molino*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5776/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0022.pdf>
- Falconi, J.F.; Luna, K.A.; Sarmiento, W.H. y Andrade, C.F. (2019). *Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes*. Cuenca; Ecuador: Universidad Católica de Cuenca. 15pp. ISSN: 2602-8506. Disponible en:
<file:///C:/Users/hp/Downloads/406-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1717-3-10-20190411.pdf>
- Gray, C.F. y Larson, E.W. (2009). *Project Management*. (4ª ed). Mc Graw- Hill.
- Gonzalez, S.S.; Viteri, D.A.; Izquierdo, A.M.; Verdezoto, G.O. Administrative management model for the business development of hotel Barros in Quevedo City. Scielo.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Guillen, P. P. (2017). *Gestión administrativa y gestión de talento humano según el personal de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, Lima 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18379/Guillen_RPP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, E.C. (2020). *La gestión del talento humano: Estructura y Desarrollo*. [Tesis de Maestría, Universidad de América, Colombia]. Repositorio Institucional.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8068/1/119205-2020-III-GTH.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M., (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, S. J., (2011). *Introducción a la administración: Teoría general administrativa: Origen, Evolución y Vanguardia*. (5ª ed). Mc Graw- Hill/ Interamericana Editores.

- Huaroc, Z. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa VSI Industrial S.A.C., Lurín 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52557/Huarc_ZZE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iniciarte, A.; Marcano, N.; Reyes, M.E. (Junio de 2006). Academic administrative management in basic education. Scielo.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20se%20entiende,de%20ciertas%20normas%2C%20valores%20y
- Koontz, H. y Weihrich, H., (2007). *Elementos de administración: Un enfoque internacional*. (7ª ed). Mc Graw- Hill/ Interamericana Editores.
- Jara, A.M.; Asmat, N.S.; Alberca, N.E. y Medina, J.J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Zulia, Venezuela: Universidad del Zulia. 20pp. ISSN: 1315-9984. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Mamani, C. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón- Azángaro 2021* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87991/Mamani_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, X. J. (2014). *Gestión de talento humano y optimización del rendimiento personal de cultivo y post cosecha en la empresa florícola verdillano CIA LTDA*. [Tesis de Posgrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/434/1/TUAMGRE006-2015.pdf>
- Mendoza, A.A. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta-Ecuador*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú]. Repositorio Institucional.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7762/Mendoza_ba.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Morales, C.F. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>

- Morales, E.O. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho- 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2ª ed). Pearson Educación.
- Muñoz, H., Vargas, J y Zavaleta, W., 2020. *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima- Perú*. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. 24pp. ISSN: 2311-7559. Disponible en: <file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYProductividadEnElFerrocarr-7673567.pdf>
- Majad, M.A. (Agosto de 2016). *Human talent management in educational organizations*. Scielo. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano,talento%20humano%20en%20organizaciones%20educativas.
- Nicoli, M. (Enero de 2018). *La escasez de talento afecta al 43% de empleadores peruanos*. Semana Económica. <https://semanaeconomica.com/que-esta-pasando/articulos/303776-manpower-la-escasez-de-talento-afecta-al-43-de-empleadores-peruanos>
- Noguera, L. y Zeballos, N. (2022). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cocachacra, Arequipa 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89920/Noguera_ALR-Zeballos_ZNM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Obando, M., 2020. *Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria sinergia*. Portoviejo, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas. 8pp. ISSN: 2528-7869. Disponible en: <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254/2649>
- Postigo, G. (2022). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. Lima, 2021* [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87767/Postigo_RGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroga, R. E. (2023). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot SA de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Posgrado, Universidad Politécnica

- Salesiana, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Rocha, M.E. (2016). *Gestión administrativa para la optimización del talento humano del circuito Aláquez- Joseguango Bajo, Diseño de un manual de procedimientos para la administración*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/6436>
- Romaní, Y. (2022). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima- 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97393/Romani_GY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Reyes, A. (2020). *Gestión administrativa y control interno en la Municipalidad Provincial de Huaraz- 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1858/1/T026_10347477_M.pdf
- Remache, B.A. (2021). *La gestión de administración del talento humano y el desempeño laboral en industrias Alvarado*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7487/1/8.-TESIS%20BYRON%20ANDR%c3%89S%20REMACHE%20REINOSO-ING-COM.pdf>
- Ríos, R. R., (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. (1ª ed). Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Ruiz, I.P.; Ruiz, A.K. y Martínez, P. (2017). *Gestión de Talento Humano en la selección del personal administrativo*. (1ª ed). Cámara Ecuatoriana del Libro.
- Sandoval, V.H. (2022). *Gestión del talento humano y gestión administrativa en una dirección general del sector salud, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105360/Sandoval_BVH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soledispa, X., Pionce, J. y Sierra, M. (2022). *La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas*. Jipijapa, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí. 15pp. ISSN: 2477- 8818. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>

- Suarez, M. A. (2018). *Gestión administrativa para la asociación artesanal las delicias del triunfo*. [Tesis de Posgrado, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/786/1/TESIS%20MARC%20ANTONIO%20SUAREZ%20CASCO.pdf>
- Tejada, M. F. (2019). *Gestión administrativa y el comportamiento organizacional en la empresa SCI en el área de contact center de Lince-2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Perú]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/828/Tejada%20Quispe%2C%20Maria%20Fernanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Timaná, F. y Ballesteros, Y. (2018). *Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del área de recursos humanos en la empresa Oxyman- Chiclayo* [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Perú]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5041/Ballesteros%20Mendoza%20%26%20Timana%20Maco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vílchez, D. F. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29513/Vilchez_VDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zayas, I. (2020). *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones*. Sinaloa, México: Universidad Politécnica del Valle del Évora. 22pp. ISSN: 2448-6280. Disponible en:
file:///C:/Users/hp/Downloads/208-Texto%20del%20art%C3%AD_culo-1025-1-10-20201013.pdf

ANEXOS

Anexo.1.

Matriz de Operacionalización de la Variable 1 (Gestión Administrativa)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de los indicadores	Nivel o Rango	Técnica	Instrumento
V1: Gestión Administrativa	Soledispa et.al (2022) afirmaron: La gestión administrativa es el conjunto de roles para direccionar una empresa a través de un liderazgo de eficiencia y eficacia (p.3)	La recolección de datos de la variable de gestión administrativa se va a ejecutar a través de la encuesta formulada. El cual se aplicará 3 dimensiones con sus respectivos indicadores.	Objetivos						
			Planeación Estratégica	Asignación de Recursos Necesarios	1; 2; 3; 4; 5; 6				
			Capital Humano	Mejora Continua Conocimiento del Personal Competencias	7; 8; 9; 10; 11; 12	Escala de Likert: (1) Totalmente en Desacuerdo (TD) (2) En Desacuerdo (ED) (3) Indiferente (I) (4) De Acuerdo (DA) (5) Totalmente de Acuerdo (TA)	Bueno (70- 100) Moderado (36-69) Malo (0-35)	Encuesta	Cuestionario
				Compromiso y Motivación Supervivencia y Recursos					
			Innovación	Valor Agregado Implementación de Ideas	13; 14; 15; 16; 17				

Fuente: Elaboración Propia

Matriz de Operacionalización de la Variable 2 (Gestión del Talento Humano)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de los indicadores	Nivel o Rango	Técnica	Instrumento
V2: Gestión del Talento Humano	Vallejo (2016) afirmó: La gestión del talento humano o la administración del talento humano se define como la disciplina que estudia el cumplimiento de los objetivos organizacionales de una empresa (p. 18)	La recolección de datos de la variable de GTH se va a recaudar a través de la encuesta formulada. El cual se aplicará 3 dimensiones con sus indicadores respectivas.	Responsabilidad Social Corporativa	Clima Laboral	18; 19; 20; 21; 22	Escala de Likert: (1) Totalmente en Desacuerdo (TD) (2) En Desacuerdo (ED) (3) Indiferente (I) (4) De Acuerdo (DA) (5) Totalmente de Acuerdo (TA)	Bueno (70- 100) Moderado (36-69) Malo (0-35)	Encuesta	Cuestionario
				Productividad					
				Motivación Laboral					
			Inteligencia Emocional	Comunicación Asertiva	23; 24; 25; 26; 27				
				Trabajo en Equipo					
				Compromiso Organizacional					
	Ira								
	Control Emocional	Medo	28; 29; 30; 31; 32						
		Manejo de Emociones							

Fuente: Elaboración Propia

Anexo.2.

Instrumento de Recolección de Datos



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y Gestión del Talento Humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Darien Barrameda Rodriguez Galán	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de la Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Procedimiento de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión administrativa Cuestionario para medir la gestión del talento humano
Autor:	José Erick Benites Mamani
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual- Grupal
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítem por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión Administrativa	Planeación Estratégica	es la determinación de los propósitos a largo plazo de una compañía u organización en el cual se adopta el desarrollo como parte de la acción y la retribución de recurso necesario para cumplir las metas trazadas de una empresa (Soledadpa et. al, 2022).
	Capital Humano	es la capital humana es la mejora de retribución en el cual implica la explotación de la macroeconomía y aquellos fenómenos para concluir con el relevante de la actividad rentable aplicando las competencias, los conocimientos técnicos y las cualidades (Soledadpa et. al, 2022).
	Innovación	es la variabilidad de cambio que se aplica en los procesos y los productos optimizando la mejora continua de ello, cuya finalidad es proponer en la plaza global para la obtención de captación de clientes (Soledadpa et. al, 2022).
Gestión del Talento Humano	Responsabilidad Social Corporativa	se conceptualiza como una herramienta fundamental que se divide en 3 dimensiones principales como la nutrición, la actividad física y el reposo, ya que esto genera una gran iniciativa de consideración de hábitos y protección entre los propios colaboradores y como consecuencia ocasiona una calidad de clima laboral, los propios integrantes que ocupan en la institución y la satisfacción del cliente (Vallejo, 2016).
	Inteligencia Emocional	se define como la competencia y aptitud de utilizar y conducir inteligentemente la impresión y conexión, ya que habitualmente las personas se dejan llevar y dominarse por sí misma sin poder controlarlos en el cual en momentos cruciales de la supervivencia no se suele manejar las emociones (Vallejo, 2016).
	Control Emocional	se conceptualiza como la propia emoción e impresión que las personas manejan y llevan en ello, ya que sabiendo controlarse las propias emociones tendrá una solidez de conexión (Vallejo, 2016).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Gestión Administrativa, elaborado por Jose Erick Benites Mamani en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.



dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA. El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinentes

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planeación Estratégica
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la planeación estratégica que se puede realizar en la gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	¿Los objetivos organizacionales son compartidos y visualizados con todas las áreas notoriamente?	4	4	4	
	¿Usted conoce los objetivos que plantea estratégicamente su líder de área al cual representa?	4	4	4	
Asignación de Recursos Necesarios	¿Las asignaciones de recursos necesarios de la organización son bienes necesarios para la ejecución de su actividad laboral?	4	4	4	
	¿Usted cree que se instaura recursos necesarios como instructivos, políticas y procedimientos del área que representa de manera evidente?	4	4	4	
Mejora Continua	¿Se encuentra definidos claramente los programas y planes de mejora continua de su área de trabajo?	4	4	4	
	¿El área administrativa realiza la planeación estratégica y ejecuta capacitaciones en temas que refuerce sus conocimientos laborales?	4	4	4	



- Segunda dimensión: Capital Humano
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide el capital humano que se puede realizar en la gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento del Personal	¿Cuenta con los conocimientos teóricos y prácticos para desarrollar su labor de día a día en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Usted obtiene un excelente rendimiento en las evaluaciones calificadas después de cada inducción, capacitación y/o entrenamiento?	4	4	4	
Competencias	¿Su líder de área cuenta y demuestra la capacidad de analizar para la optimización de toma de decisiones que sean acertadas?	4	4	4	
	¿Existe un compromiso entre los líderes de trabajos con los colaboradores de diversas áreas laborales?	4	4	4	
Compromiso y Motivación	¿Su líder de área de trabajo aplica habilidades motivacionales para ustedes en el cual participen activamente en las capacitaciones programadas y en su totalidad?	4	4	4	
	¿Su líder de área de trabajo practican sobre el escucha activa con usted o en conjunto?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Innovación
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la innovación que se puede realizar en la gestión administrativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervivencia y Recursos	¿Se comparte y se dispone de manera eficaz y oportunamente los recursos necesarios para su actividad laboral?	4	4	4	
Valor Agregado	¿El líder de su área de trabajo realiza reuniones periódicas donde se resuelva los problemas y se brinden las soluciones para un valor agregado?	4	4	4	
	¿Los procedimientos, instructivos y políticas son un valor agregado para el área de trabajo que los ejecuta?	4	4	4	





Implementación de Ideas	¿Su líder de área presenta alternativas de solución que conlleve a una implementación de ideas a favor de la actividad laboral?	4	4	4	
	¿Cada líder impulsa a sus colaboradores a cargo de poder desarrollar ideas innovadoras en su proceso de trabajo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI:

Dimensiones del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Responsabilidad Social Corporativa
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la responsabilidad social corporativa que se puede realizar en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Los colaboradores se tratan por sus nombres cuando se dirigen a ellos o viceversa?	4	4	4	
	¿En su área de trabajo, se logra percibir el trabajo en equipo y comunicación asertiva?	4	4	4	
Productividad	¿Te consideras una persona constante, perseverante y dedicado de cumplir oportunamente sus funciones en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Bajo su punto de vista, su compañero de trabajo son personas dedicadas y firmes en sus actividades laborales?	4	4	4	
Motivación Laboral	¿Se encuentra usted conforme con su remuneración salarial por las funciones que ejerce?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Inteligencia Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la inteligencia emocional que se puede realizar en la gestión del talento humano.



INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación Asertiva	¿Existe empatía y solidaridad entre todos los colaboradores de la organización?	4	4	4	
	¿Existe una asertiva comunicación entre los colaboradores como medios digitales (whatsapp y/o correos electrónicos) para la ejecución de sus labores?	4	4	4	
Trabajo en Equipo	¿Considera usted que su talento humano forma parte de la compañía como una muestra de unidad de equipo?	4	4	4	
Compromiso Organizacional	¿Usted participa activamente en todas las actividades planificadas por el área administrativa?	4	4	4	
	¿Te sientes identificado con la cultura organizacional de la compañía (valores, misión y visión)?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Control Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide el control emocional que se puede realizar en la gestión del talento humano.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ira	¿Usted asume con cautela, responsabilidad e integridad las consecuencias de sus acciones?	4	4	4	
Miedo	¿Cuándo se presentan dificultades en su labor, siente que percibe el apoyo de su compañero de trabajo?	4	4	4	
	¿Cuándo ejecuta erróneamente su labor; tiende a tener miedo ante una llamada de atención de su jefe inmediato?	4	4	4	
Manejo de Emociones	¿Considera que su puesto o ambiente de trabajo es amplio y adecuado para realizar su desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Existe confianza entre los colaboradores para comentar los errores cometidos y poder subsanarlo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI:

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2002), mencionan que se existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkka et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Moullainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkka et al. (2003).

Ver : <https://www.repositorio.cebras.com/bitstream/handle/2017-23/11/11> entre otra bibliografía.

Anexo. 3.

Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado.

Anexo 3 Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Gestión administrativa y gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023".

Investigador(a): Jose Erick Benites Mamani.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión administrativa y gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corporación Fireman's S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023?
- ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y cada una de las dimensiones relacionadas a la gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión administrativa y gestión del talento humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma Google Forms.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Benites Mamani, Jose Erick email: beniteserick4@gmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucwvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: _____

Fecha y hora: 22/06/2023- Hora: 16.39pm

Firma: _____

.....
Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 22/06/2023- Hora: 17.26pm

Firma:

.....
Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo. 4.

Validación por Experto

Apellido y Nombre del Experto Validador	DNI del Experto Validador	Grado de Instrucción	Resultados
Rodríguez Galán, Darien Barramedo	20044257	Doctor	Aplicable
Farfán Pimentel, Johnny Félix	06269132	Doctor	Aplicable
Rojas Burgos, Héctor Kevin	43764279	Magíster	Aplicable

Fuente: Mediante la tabla, se detalla las validaciones de expertos.

Anexo. 5.

Estadística de fiabilidad de las Variables: Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión Administrativa	,928	17
Gestión del Talento Humano	,813	15

Fuente: Elaboración Propia

Anexo. 6.

Glosario del Coeficiente Correlacional Rho

Valor	Significado
-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, A y Campos, W.

Anexo. 7.

Validación de Instrumentos por medio del Dr. Darien Barramedo Rodríguez Galán con su respectiva evidencia de VB (visto bueno).



Implementación de Ideas	¿Su líder de área presenta alternativas de solución que conlleve a una implementación de ideas a favor de la actividad laboral?	4	4	4	
	¿Cada líder impulsa a sus colaboradores a cargos de poder desarrollar ideas innovadoras en su proceso de trabajo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: _____

Dimensiones del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Responsabilidad Social Corporativa
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la responsabilidad social corporativa que se puede realizar en la gestión del talento humano.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Los colaboradores se tratan por sus nombres cuando se dirigen a ellos o viceversa?	4	4	4	
	¿En su área de trabajo, se logra percibir el trabajo en equipo y comunicación asertiva?	4	4	4	
Productividad	¿Usted considera una persona constante, perseverante y dedicado de cumplir oportunamente sus funciones en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Bajo su punto de vista, sus compañeros de trabajo son personas dedicadas y firmes en sus actividades laborales?	4	4	4	
Motivación Laboral	¿Se encuentra usted conforme con su remuneración salarial por las funciones que ejerce?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Inteligencia Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la inteligencia emocional que se puede realizar en la gestión del talento humano.



- Tercera dimensión: Control Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide el control emocional que se puede realizar en la gestión del talento humano.

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ira	¿Usted asume con cautela, responsabilidad e integridad las consecuencias de sus acciones?	4	4	4	
Miedo	¿Cuándo se presentan dificultades en su labor, siente que percibe el apoyo de su compañero de trabajo?	4	4	4	
	¿Cuándo ejecuta erróneamente su labor; tiende a tener miedo ante una llamada de atención de su jefe inmediato?	4	4	4	
Manejo de Emociones	¿Considera que su puesto o ambiente de trabajo es amplio y adecuado para realizar su desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Existe confianza entre los colaboradores para comentar los errores cometidos y poder subsanarlo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI:

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que se existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkka et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkka et al. (2003).

Ver : <https://www.repositorio.cepa.org/bitstream/handle/10362/4417-33.pdf> entre otra bibliografía.

Validación de Instrumentos por medio del Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel con su respectiva evidencia de VB (visto bueno).



Implementación de ideas	¿Su líder de área presenta alternativas de solución que conlleve a una implementación de ideas a favor de la actividad laboral?	4	4	4	
	¿Cada líder imputa a sus colaboradores a cargos de poder desarrollar ideas innovadoras en su proceso de trabajo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI:

Dimensiones del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Responsabilidad Social Corporativa
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la responsabilidad social corporativa que se puede realizar en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Los colaboradores se tratan por sus nombres cuando se dirigen a ellos o viceversa?	4	4	4	
	¿En su área de trabajo, se logra percibir el trabajo en equipo y comunicación asertiva?	4	4	4	
Productividad	¿Te consideras una persona constante, perseverante y dedicado de cumplir oportunamente sus funciones en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Bajo su punto de vista, su compañero de trabajo son personas dedicadas y firmes en sus actividades laborales?	4	4	4	
Motivación Laboral	¿Se encuentra usted conforme con su remuneración salarial por las funciones que ejerce?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Control Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide el control emocional que se puede realizar en la gestión del talento humano.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ínteg.	¿Usted asume con cautela, responsabilidad e integridad las consecuencias de sus acciones?	4	4	4	
Miedo	¿Cuándo se presentan dificultades en su labor, siente que percibe el apoyo de su compañero de trabajo?	4	4	4	
	¿Cuándo ejecuta erróneamente su labor; tiende a tener miedo ante una llamada de atención de su jefe inmediato?	4	4	4	
Manejo de Emociones	¿Considera que su puesto o ambiente de trabajo es amplio y adecuado para realizar su desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Existe confianza entre los colaboradores para comentar los errores cometidos y poder subsanarlo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: |

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

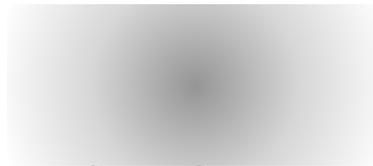
Williams y Wolf (1994) así como Powell (2007), mencionan que se existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 26 expertos, Hyrkkä et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkkä et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/hted2017/hted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validación de Instrumentos por medio del Mg. Héctor Kevin Rojas Burgos con su respectiva evidencia de VB (visto bueno).



Implementación de Ideas	¿Su líder de área presenta alternativas de solución que conlleve a una implementación de ideas a favor de la actividad laboral?	4	4	4	
	¿Cada líder impulsa a sus colaboradores a cargos de poder desarrollar ideas innovadoras en su proceso de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI:

Dimensiones del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Responsabilidad Social Corporativa
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide la responsabilidad social corporativa que se puede realizar en la gestión del talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima Laboral	¿Los colaboradores se tratan por sus nombres cuando se dirigen a ellos o viceversa?	4	4	4	
	¿En su área de trabajo, se logra percibir el trabajo en equipo y comunicación asertiva?	4	4	4	
Productividad	¿Te consideras una persona constante, perseverante y dedicado de cumplir oportunamente sus funciones en su puesto de trabajo?	4	4	4	
	¿Bajo su punto de vista, su compañero de trabajo son personas dedicadas y firmes en sus actividades laborales?	4	4	4	
Motivación Laboral	¿Se encuentra usted conforme con su remuneración salarial por las funciones que ejerce?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Control Emocional
- Objetivos de la Dimensión: Esta dimensión mide el control emocional que se puede realizar en la gestión del talento humano.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ira	¿Usted asume con cautela, responsabilidad e integridad las consecuencias de sus acciones?	4	4	4	
Miedo	¿Cuándo se presentan dificultades en su labor, siente que percibe el apoyo de su compañero de trabajo?	4	4	4	
	¿Cuándo ejecuta empujando su labor; tiende a tener miedo ante una llamada de atención de su jefe inmediato?	4	4	4	
Manejo de Emociones	¿Considera que su puesto o ambiente de trabajo es amplio y adecuado para realizar su desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Existe confianza entre los colaboradores para comentar los errores cometidos y poder subsanarlo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 4

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1987), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindan una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liakkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasociedad.com/doi/10.17184/2017-23>, entre otra bibliografía.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Gestión del Talento Humano en el personal de una organización de seguridad contra incendios, Lima- 2023", cuyo autor es BENITES MAMANI JOSE ERICK, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO DNI: 20044257 ORCID: 0000-0001-6298-7419	Firmado electrónicamente por: DRODRIGUEZG el 12-08-2023 11:03:52

Código documento Trilce: TRI - 0597908