



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

**“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal  
Administrativo SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019”.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Keila Areli Chávez Chuquipondo (ORCID: 0000-0002-6659-9074)

**ASESOR:**

Dr. Mauro Amaru Granados Maguiño (ORCID: 0000-0002-5668-0557)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

**LIMA - PERÚ**

2021

## **Dedicatoria**

Primero, dedico la investigación a Dios, que cada día me guía y fortalece para cumplir cada uno de mis metas y propósitos.

Este trabajo es dedicado a mis padres, por el apoyo absoluto y amor sin condiciones y ser la inspiración para seguir adelante.

A mis hermanos y hermanas por estar siempre cuando se necesita.

Keila Chávez

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por estar siempre en tiempos difíciles y por ser mi fuerza para seguir avanzado.

Agradezco a todas las personas que me ayudaron con la elaboración de la presente tesis.

Agradezco al profesor del curso por sus sabias enseñanzas y su constante apoyo en la realización de la tesis.

Agradezco a la “Universidad Cesar Vallejo”, por presentarnos la circunstancia de efectuar un master semipresencial.

*Keila.*

## Índice de contenidos

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| Dedicatoria .....  | 2                                    |
| Agradecimiento.....  | 3                                    |
| Índice de contenidos.....  | 4                                    |
| Índice de tablas.....  | 6                                    |
| Resumen.....   | 9                                    |
| Abstract.....  | 12                                   |
| I. INTRODUCCIÓN.....   | 1                                    |
| II. MARCO TEÓRICO.....   | 4                                    |
| 1.2 Antecedentes de la investigación .....                                       | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 2.2 Teorías relacionadas al tema.....  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 2.3 Marco Conceptual .....   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| III. METODOLOGÍA.....  | 14                                   |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación.....                                       | 14                                   |
| 3.2 Variables y operacionalización Definición conceptual.....                    | 14                                   |
| Definición operacional.....  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de<br>análisis | 15                                   |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....                         | 15                                   |
| 3.5 Procedimientos .....   | 16                                   |
| 3.6 Método de análisis de datos .....  | 16                                   |

|  |                                      |
|--|--------------------------------------|
| 3.6 Aspectos éticos .....  | 16                                   |
| IV. RESULTADOS .....   | 17                                   |
| V. DISCUSIÓN .....   | 58                                   |
| VI. CONCLUSIONES.....  | 64                                   |
| VII. RECOMENDACIONES.....  | 65                                   |
| REFERENCIAS .....  | 66                                   |
| ANEXOS .....   | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| ANEXO 1: Operacionalización de variables.....  | 71                                   |
| ANEXO 2: Matriz de consistencia.....   | 73                                   |
| ANEXO 3: Instrumentos de recolección de datos .....  | 74                                   |
| ANEXO 4: Validez y confiabilidad del instrumento que mide gestión del talento humano y desempeño laboral ..... | 77                                   |
| RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO ....  | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 “Distribución porcentual de la dimensión sobre el conocimiento técnicos y administrativos en SENATI”.....   | 26 |
| Tabla 2 “Distribución porcentual de la dimensión sobre el conocimiento y la capacitación en temas a funciones que desempeñas en SENATI”.....                                  | 27 |
| Tabla 3 “Distribución porcentual sobre la distribución porcentual de la dimensión sobre el conocimiento y preocupación sobre aprendizaje en SENATI”.....                      | 28 |
| Tabla 4 “Distribución porcentual sobre la distribución porcentual de la dimensión sobre el conocimiento y compartir tus conocimientos con los demás trabajadores SENATI”..... | 29 |
| Tabla 5 “Distribución porcentual de la dimensión sobre habilidad y aplicación de conocimientos en SENATI”.....  | 30 |
| Tabla 6 “Distribución porcentual de la dimensión habilidad referente a trabajo en equipo en SENATI”.....  | 31 |
| Tabla 7 “Distribución porcentual de la dimensión habilidad y liderazgo en SENATI”.....  | 32 |
| Tabla 8 “Distribución porcentual de la dimensión habilidad y trabajo motivado en SENATI”.....   | 33 |
| Tabla 9 “Distribución porcentual de la dimensión habilidad y comunicación fluida en SENATI”.....  | 34 |
| Tabla 10 “SENATI ante algún escenario, evalúan la situación antes de actuar”...35   |    |
| Tabla 11 “Dentro de SENATI antes de tomar una decisión, se evalúalos datos e información que se tiene”.....   | 36 |
| Tabla 12 “Distribución porcentual de la dimensión juicio y los valores y normas que transmite SENATI”.....  | 37 |
| Tabla 13 “Distribución porcentual de la dimensión juicio y los hechos que ocurre en SENATI”.....  | 38 |
| Tabla 14 “Distribución porcentual de la dimensión juicio y las prioridades en SENATI”.....  | 39 |
| Tabla 15 “Distribución porcentual de la dimensión actitud emprendedora en SENATI”.....  | 40 |

|   |    |
|---|----|
| Tabla 16 “Distribución porcentual de la dimensión actitud innovadora en SENATI” .....   | 41 |
| Tabla 17 “Distribución porcentual de la dimensión actitud y cambios en SENATI” .....  | 42 |
| Tabla 18 “Distribución porcentual de la dimensión actitud y riesgos en SENATI” .....  | 43 |
| Tabla 19 “Distribución porcentual de la dimensión actitud y logros de objetivos en SENATI” .....                                      | 44 |
| Tabla 20 “Representación gráfica porcentual de la dimensión motivación para el desempeño y desarrollo profesional en SENATI” .....    | 45 |
| Tabla 21 “Distribución porcentual de la dimensión motivación para el desempeño y conflicto laboral en SENATI” .....                   | 46 |
| Tabla 22 “Distribución porcentual de la dimensión motivación para el desempeño, metas y objetivos en SENATI” .....                    | 47 |
| Tabla 23 “Distribución porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, equipos y materiales en SENATI” .....                   | 48 |
| Tabla 24 “Distribución porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, perfil del puesto en SENATI” .....                      | 49 |
| Tabla 25 “Distribución porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, condiciones laborales en SENATI” .....                  | 50 |
| Tabla 26 “Distribución porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, reglas y políticas en SENATI” .....                     | 51 |
| Tabla 27 “Distribución porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, relación entre jefes y colaboradores en SENATI” .....   | 52 |
| Tabla 28 “Representación gráfica porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y dominio de habilidades en SENATI” .....     | 54 |
| Tabla 29 “Distribución porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y la capacidad que absuelven problemas en SENATI” ..... | 58 |
| Tabla 30 “Distribución porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y la toma de decisiones en SENATI” .....                | 60 |
| Tabla 31 “Distribución porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y   |    |

las habilidades comunicativas en SENATI” .....68



## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 “Representación gráfica sobre la distribución porcentual de la dimensión sobre el conocimiento técnicos y administrativos en SENATI” .....                                       | 26 |
| Figura 2 “Representación gráfica porcentual de la dimensión sobre el conocimiento y la capacitación en temas a funciones que desempeñas en SENATI” .....                                  | 27 |
| Figura 3 “Representación gráfica sobre la distribución porcentual de la dimensión sobre el conocimiento y preocupación sobre aprendizaje en SENATI” .....                                 | 28 |
| Figura 4 “Representación gráfica porcentual sobre la distribución porcentual de la dimensión sobre el conocimiento y compartir tus conocimientos con los demás trabajadores SENATI” ..... | 30 |
| Figura 5 “Representación gráfica porcentual de la dimensión sobre habilidad y aplicación de conocimientos en SENATI” .....  | 31 |
| Figura 6 “Representación gráfica porcentual de la dimensión habilidad referente a trabajo en equipo en SENATI” .....  | 33 |
| Figura 7 “Representación gráfica porcentual de la dimensión habilidad y liderazgo en SENATI” .....  | 34 |
| Figura 8 “Representación gráfica porcentual de la dimensión habilidad y trabajo motivado en SENATI” .....   | 35 |
| Figura 9 “Representación gráfica porcentual de la dimensión habilidad y comunicación fluida en SENATI” .....  | 37 |
| Figura 10 “Representación gráfica porcentual de la dimensión juicio y evaluación a situaciones antes de actuar en SENATI” .....   | 39 |
| Figura 11 “Representación gráfica porcentual de la dimensión juicio y la toma de decisión en SENATI” .....  | 40 |
| Figura 12 “Representación gráfica porcentual de la dimensión juicio y los valores y normas que transmite SENATI” .....  | 41 |
| Figura 13 “Representación gráfica porcentual de la dimensión juicio y los hechos que ocurre en SENATI” .....  | 42 |
| Figura 14 “Representación gráfica porcentual de la dimensión juicio y las prioridades en SENATI” .....  | 43 |
| Figura 15 “Representación gráfica porcentual de la dimensión actitud emprendedora en SENATI” .....  | 44 |
| Figura 16 “Representación gráfica porcentual de la dimensión actitud innovadora en  |    |

|   |    |
|---|----|
| SENATI”.....  | 45 |
| Figura 17 “Representación gráfica porcentual de la dimensión actitud y cambios en SENATI”.....  | 46 |
| Figura 18 “Representación gráfica porcentual de la dimensión actitud y riesgos en SENATI” .....   | 48 |
| Figura 19 “Representación gráfica porcentual de la dimensión actitud y logros de objetivos en SENATI” .....                                     | 49 |
| Figura 20 “Representación gráfica porcentual de la dimensión motivación para el desempeño y desarrollo profesional en SENATI” .....             | 50 |
| Figura 21 “Representación gráfica porcentual de la dimensión motivación para el desempeño y conflicto laboral en SENATI” .....                  | 51 |
| Figura 22 “Representación porcentual de la dimensión motivación para el desempeño, metas y objetivos en SENATI” .....                           | 52 |
| Figura 23 “Representación gráfica porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, equipos y materiales en SENATI”.....                   | 53 |
| Figura 24 “Representación gráfica porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, perfil del puesto en SENATI”.....                      | 54 |
| Figura 25 “Representación gráfica porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, condiciones laborales en SENATI”.....                  | 55 |
| Figura 26 “Representación gráfica porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, reglas y políticas en SENATI”.....                     | 56 |
| Figura 27 “Representación gráfica porcentual de la dimensión ambiente para el desempeño, relación entre jefes y colaboradores en SENATI”.....   | 57 |
| Figura 28 “Representación gráfica porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y dominio de habilidades en SENATI”.....               | 58 |
| Figura 29 “Representación gráfica porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y la capacidad que absuelven problemas en SENATI”..... | 59 |
| Figura 30 “Representación gráfica porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y la toma de decisiones en SENATI”.....                | 60 |
| Figura 31 “Representación gráfica porcentual de la dimensión capacidad para el desempeño y las habilidades comunicativas en SENATI”.....        | 61 |

## Resumen

Este trabajo se titula "Gestión del Talento y Desempeño Laboral del Personal Administrativo SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019". Su objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los ejecutivos SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019. La investigación es, no experimental y un nivel relacionado. La población está formada por 2 trabajadores de la Administración y 8 trabajadores de la plana Docente, que en su totalidad hacen 10; cuya población se considera muestra. La encuesta se utiliza como técnica de investigación y el cuestionario para cada variable se utiliza como herramienta.

**Palabras clave:** "Gestión, talento humano, desempeño, laboral".

## **Abstract**

This work is entitled "Talent Management and Job Performance of SENATI Administrative Staff SENATI Headquarters Chachapoyas, Amazonas 2019". Its general objective is to determine the relationship between talent management and job performance of executives SENATI Sede Chachapoyas, Amazonas 2019. The research is, non-experimental and a related level. The population is formed by 2 workers of the Administration and 8 workers of the Teaching staff, which in total make 10; whose population is considered sample. The survey is used as a research technique and the questionnaire for each variable is used as a tool.

**KeyWords:** Administrative management, job satisfaction, job challenge.



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO SENATI SEDE CHACHAPOYAS, AMAZONAS 2019.", cuyo autor es CHÁVEZ CHUQUIPIONDO KEILA ARELI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 13 de Agosto del 2021

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>   | <b>Firma</b>   |
|--|--|
| GRANADOS MAGUIÑO MAURO AMARU<br><b>DNI:</b> 06441665<br><b>ORCID</b> 0000-0002-5668-0557 | Firmado digitalmente por:<br>MGRANADOSM el 13-08-<br>2021 00:59:14 |

Código documento Trilce: TRI - 0183149