

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA INTERNACIONAL DE POSTGRADO



TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS DE LA
CIUDAD DE PIURA**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

**LIC. ERICK OSWALDO SALAZAR MONTOYA
CPC. FELIPE VLADIMIRO VEGAS PALOMINO**

ASESOR:

MBA. PEDRO JARAMILLO ARICA

PIURA - PERÚ

2007

"NO IMPORTA CÓMO SE OBTUVO EL CONOCIMIENTO, LO ESENCIAL ES
POSEERLO"

"EL VALOR NO ESTÁ EN SABER, SINO EN LO QUE SE HACE CON LO QUE SE
SABE"

"LO QUE SE HACE CON LO QUE SE SABE SE DEBE AGREGAR VALOR"

DEDICATORIA

Con profundo amor y cariño, dedico el presente trabajo a mis queridas hijitas:
Adriana Isabel y Lucero Belén

A mis padres Oswaldo y Delia, por su incondicional apoyo, comprensión y amor que me brindaron en cada momento de mi vida, quienes constituyen mis modelos y ejemplos para poder crecer como profesional y como persona.

ERICK OSWALDO SALAZAR MONTOYA

A la memoria de mis padres, paradigma de abnegación y fortaleza, con mucho afecto y agradecimiento eterno dedico la presente investigación en sus nombres.

A mis hermanos y seres queridos, estímulo constante de mi superación, con amor ferviente, temura, paz y felicidad dedico el resultado de mi esfuerzo y dedicación, por todos los momentos que hemos compartido juntos y por haber sabido comprender y tolerar mis ausencias durante mi preparación.

FELIPE VLADIMIRO VEGAS PALOMINO

AGRADECIMIENTOS

- Nuestro agradecimiento a los gestores de Recursos Humanos de las Empresas de Piura, por su comprensión, confianza y apoyo, manifestados en todo momento y que permitieron la culminación del presente trabajo de investigación.
- A nuestro asesor, por su guía, apoyo y sabios consejos.
- Al Mg. Luis Barrera Arréstegui, por su amistad y sabiduría como aliento y sus sugerencias en la culminación del presente trabajo de investigación.
- Agradecimiento especial a los jurados informantes, por su aporte en él, sugerencias y críticas para lograr el objetivo trazado.
- Al Licenciado César Acuña Núñez, por su apoyo desinteresado en la presente investigación.

LOS AUTORES

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO CALIFICADOR:

De acuerdo con las disposiciones vigentes emanadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo y el de su ESCUELA INTERNACIONAL DE POSTGRADO para optar el grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**, *sometemos a vuestro alto criterio y consideración el presente trabajo de investigación titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE PIURA"*

Con la convicción de que se otorgará el valor justo, agradecemos por anticipado las sugerencias y apreciaciones que brinden a la presente investigación.

Mg. Pedro Jaramillo Arica

Mg. Vicente Sánchez Juárez

Mg. Ricardo Bayona Espinoza

Piura, 28 de Junio 2007.

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD
DE PIURA”**

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

PRESENTACIÓN

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: MARCO METODOLÓGICO

1.1.	Problema	15
1.1.1.	Selección del Problema	17
1.1.2.	Antecedentes del Problema	17
1.1.3.	Formulación del Problema	32
1.1.4.	Justificación de la Investigación	32
1.1.5.	Limitaciones	32
1.2.	Objetivos	33
1.2.1.	Objetivo General	33
1.2.2.	Objetivos Específicos	33
1.3.	Hipótesis	34
1.3.1.	Hipótesis General	34
1.3.2.	Subhipótesis	34
1.4.	Variables e Indicadores	35
1.4.1.	Variables	35
1.4.2.	Indicadores	35

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL 36

2.1.	Marco Teórico	37
2.1.1.	Marco Teórico Referencial	37
2.2.	Marco Conceptual	62

2.3.	Metodología	62
2.3.1.	Diseño de Ejecución	62
2.3.1.1.	Tipo de Investigación	62
2.3.1.2.	Población	63
2.3.1.3.	Muestra	63
2.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	64
2.4.1	Técnicas, Instrumentos; Fuentes e Informantes	64
2.4.2	Forma de Análisis de Datos	65
CAPÍTULO III: RESULTADOS			67
3.1.	Descripción de Resultados	68
3.2.	Discusión de Resultados	91
CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y SUBHIPÓTESIS			101
4.1	Contrastación de Hipótesis	102
4.2	Contrastación de Subhipótesis	102
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES			104
5.1	Conclusiones.	105
5.2	Recomendaciones	106
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS			108
6.1	Referencias Bibliográficas	109
6.2	Anexos		
6.2.1	Cuestionario	112
6.2.2	Relación de Empresas Inscritas en la Cámara de Comercio y Producción de Piura	117
6.2.3	Glosario	125
6.2.4	Cuadros y Gráficos	133

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado a poner en práctica los conocimientos adquiridos en nuestra formación en la maestría. La base del presente estudio es el paradigma de la eficacia, eficiencia y la rentabilidad de aplicar las diferentes herramientas en la gestión del talento humano.

El grupo de estudio estuvo conformado por 83 empresas de la ciudad de Piura inscritas en la Cámara de Comercio y Producción y que operan en el mercado de manera formal.

La investigación es de tipo descriptivo comparativa.

El instrumento de medición fue la escala CGTH (Cuestionario de Gestión del Talento Humano), elaborada por los autores y validada a través de jueces expertos y aplicados a un grupo piloto que estableció la validez y confiabilidad.

En esta investigación se llegó a concluir que: los Altos funcionarios de las empresas de la ciudad de Piura poseen una percepción subjetiva acerca de la existencia e importancia de los indicadores de gestión del talento humano (Disonancia); empero, a pesar del conocimiento, no se aplican en su totalidad en sus organizaciones; sin embargo, cabe precisar que muestran interés y predisposición con la finalidad de aplicar indicadores de gestión para mejorar su competitividad.

Las herramientas que caracterizan a las organizaciones estudiadas y los factores que menos favorecen son: las Condiciones físicas y/o los materiales y Desarrollo Personal.

ABSTRACT

This investigation is intended to put into practice the knowledge acquired in our Master Studies. The base of this study is the paradigm of effectiveness, efficiency and profitability of applying many tools in Human Talent Management

The group of study was conformed by 83 companies in Piura, all of them are registered in Camara de Comercio y Produccion, and they operate in the market in a formal way.

The investigation is comparative-descriptive.

The instrument for competitiveness measurement was the CGTH Scale, built by authors, validated by expert judges and applied to a test group. It established validity and reliability.

CEOs from business of the city of Piura have a subjective perception about the existence and significance of human talent management indicators (**Cognitive dissonance**), but besides this knowledge, do not apply this indicators in the organizations they direct; however, they show interest and readiness to apply this management indicators in order to improve their competitiveness.

The tools that characterize the organizations and less favorable factors are: Physical conditions and/or personal development.

SUMÁRIO

O presente trabalho investigação é orientado colocar em prática o conhecimento adquirido em nossa formulações no maestria. A base do presente estúdio é o paradigma do eficácia , eficiência e a ela rendibilidade de deitar no outro implementar no gestão do habilidade de humankind.

O bloco de escrutínio esteve adaptar-se em tomo de 83 firmas do cidade de Piura lista no Câmara de Comércio e Produção e que tem operando no mercado de bastante formal.

A ela investigação é do tipo descritivo comparativo. O instrumento de doméstico medicina do competitividade esteve a ela escala CGTH construido em tomo de o autor e validação de um face ao outro juizes experimentado e laborioso em um bloco piloto estabelecido a ela validade e confiabilidad. Nesta investigação a si próprio ela chegado acabar que: Os empregados civis elevados das companhias da cidade de Piura têm uma percepção subjetiva sobre a existência e a importância dos indicadores da gerência do talent humano (Dissonance) entretanto apesar do conhecimento, não é aplicada em seu totalidade em suas organizações; não obstante, é possível necessitar que mostram ao interesse e ao predisposição aplicar indicadores da gerência para melhorar seu competitiveness.

Guardar a si próprio eles estudavam comparações múltiples a fim de determinar a ela liga do indicadores. O consequência puntuaciones significativas O implementar que caracterizan em o'clock organização estudado e os factores que menos tomando-se tu és: Condições física e / ou empresarial e Desarrollo Pessoal.