



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**“PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS DEL TALENTO HUMANO  
PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
QUE TRABAJA EN EL FONDO MIVIVIENDA S.A. – MACRO  
REGIÓN NORTE. CHICLAYO. 2016.”**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGISTER  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR**

**Br. VÍCTOR RICARDO LEZCANO CASTRO**

**ASESOR**

**Mg. LUIS ARTURO MONTENEGRO CAMACHO**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CHICLAYO – PERÚ**

**2016**

# JURADOS

---

MSc. LINDON VELA MELENDEZ  
PRESIDENTE

---

Mg. MARTIN WILSON LOZANO RIVERA  
SECRETARIO

---

Mg. JUAN CARLOS CHERO ZURITA  
VOCAL

## DEDICATORIA

*A mis padres, ya que gracias a ellos soy el hombre, esposo, padre y profesional que supieron inculcar.*

*A mis hermanos, cuyo ejemplo fue de gran importancia para mi formación, y juntos somos un puño que puede doblegar cualquier obstáculo.*

*A todas aquellas personas que buscan superarse de manera honrada, con trabajo arduo y renunciando al facilismo.*

**Víctor Ricardo.**

## AGRADECIMIENTO

*A Dios todopoderoso, sin cuya presencia me sería imposible ser quien soy. A todas las personas que han confiado en mí. Y el agradecimiento más sentido a mi familia nuclear, a mis hijas y a mi hijo, a quienes quiero con todo mi corazón, y a la mujer que escogí como esposa, que me complementa y me hace sentir especial.*

*El autor.*

**Señores miembros del jurado:**

## **PRESENTACIÓN**

La presente tesis denominada “PERSPECTIVAS METODOLÓGICAS DEL TALENTO HUMANO PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN EL FONDO MIVIVIENDA S.A. – MACRO REGIÓN NORTE. CHICLAYO. 2016” pretende dar un soporte adecuado al cumplimiento de los objetivos de los proyectos de gestión pública en general, que en la mayoría de veces se evidencia una escasa, o nula, coincidencia con las expectativas de los usuarios finales. Es evidente que este fenómeno no es nuevo y que ha persistido, sobre todo en entidades públicas, desconfianza en cuanto al uso adecuado de la información. Todavía es poco común encontrar directivos, de todos los niveles, que valoren la real importancia de la implementación de sistemas de información en todos los estamentos de la organización.

Partiendo de este planteamiento, afirma que el aumento en la motivación de los trabajadores puede ser conseguido mediante la aplicación de una serie de prácticas de recursos humanos que incluyen la evaluación individual o en grupos, su vinculación con la retribución o la utilización de sistemas de promoción interna que permitan el desarrollo de los empleados. El autor entiende, por lo tanto, que gran parte de la contribución hecha por los empleados puede ser regulada y potenciada por las políticas y prácticas establecidas por la Dirección. Un marco teórico adicional utilizado en el análisis de la relación entre las actitudes y comportamientos de los trabajadores y los resultados empresariales, es la Teoría del Intercambio Social, centrándose en la manera en que los individuos responden de manera equivalente al apoyo recibido por parte de la empresa.

**El autor.**

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Descripción del Problema.....	11
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Objetivos de la investigación .....	12
1.3.1. Objetivo general .....	12
1.3.2. Objetivos específicos .....	12
1.4. Justificación.....	12
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Marco Teórico .....	15
2.1.1. Introducción .....	15
2.1.2. Consideraciones terminológicas previas.....	15
2.1.3. Liderazgo estratégico, ventaja competitiva y desempeño superior.....	18
2.1.4. Soluciones para el desafío.....	20
2.1.5. Impacto de la dirección de recursos humanos en los resultados empresariales..	21
2.1.6. Perspectivas teóricas en el campo de la dirección estratégica de recursos humanos .....	24
2.1.7. La era del conocimiento.....	28
2.1.8. Gestión del conocimiento .....	32
2.1.9. Principios de la gestión del conocimiento .....	40
2.1.10. El recurso humano en la gestión pública: bases metodológicas y cambio de paradigma.....	60
2.1.11. Especificaciones de concepto.....	63
2.1.12. Significancia y beneficios de la gestión del talento .....	64
2.1.13. La gestión del talento humano en la empresa pública .....	65
2.1.14. Adquisición de talento en la empresa pública.....	66

2.1.15. Desarrollo de talento en la empresa pública .....	67
2.2. Marco Conceptual .....	68
2.3. Antecedentes del Problema .....	71
2.4. Hipótesis.....	74
<b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información .....	76
3.2. Grupo de estudio .....	76
3.3. Técnicas de análisis .....	76
3.4. Métodos de Investigación.....	76
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	
4.1. Presentación de Resultados .....	78
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1. Conclusiones .....	89
5.2. Recomendaciones .....	90
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>93</b>

## RESUMEN

El curso del estudio centraliza una diversidad de teorías, las cuales fundamentan el sentido de la propuesta. Estas se apoyan en el objetivo general respecto a la elaboración de una estrategia de gestión de capacidades directivas. Debo puntualizar que aunque las estrategias vigentes son pertinentes, el sentido de la propuesta de investigación es favorable para realizar revisiones y facilitar cualquier proceso de monitoreo, básicamente para procesos de reingeniería administrativa.

El proceso de recogida, agrupamiento e interpretación de datos, se sujeta en la diversidad de tareas metodológicas teniendo en consideración la propuesta de perspectivas metodológicas del talento humano para fortalecer el desempeño laboral del personal del fondo Mivivienda S.A – Macro Región Norte. También los métodos de investigación, diseño de técnicas de recolección de información, técnicas de análisis, dentro de las cuales se hacen uso de la observación, la entrevista y el diario de campo.

Finalmente, se evalúan los resultados a crear y mejorar los mecanismos de gestión del talento humano para las diversas etapas de este proceso, como son: planificación, contratación, aumento del potencial de los recursos humanos, evaluación y retribución, mejora y globalización, cada cual en cada objetivo, explícito, implícito y a largo plazo.

## ABSTRACT

The course of study centralizes a variety of theories, which underlie the sense of the proposal. These are based on the overall objective regarding the development of a strategy for policy management capabilities. I must point out that although the current strategies are relevant, the sense of the research proposal is favorable for review and facilitate any monitoring process, basically administrative processes reengineering.

The process of gathering, grouping and interpreting data is subject to methodological diversity of tasks taking into account the proposed methodological perspectives of human talent to strengthen job performance of staff Mivivienda S.A background - Macro North Region. Also research methods, design of data collection techniques, analysis techniques, within which use of observation, interview and field diary are made.

Finally, the results to create and improve mechanisms for managing human talent for the various stages of this process are evaluated, such as: planning, recruitment, increasing the potential of human resources, evaluation and remuneration, improvement and globalization, each in each objective, explicit, implicit and long term.