



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

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
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
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
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
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
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
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Presentación de Resultados	78
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	89
5.2. Recomendaciones	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
ANEXOS	93

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.