

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD POSTGRADO
Escuela de Maestria



**DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAL Y SU
EVALUACIÓN BASADO EN LA TEORÍA DE RECURSOS Y
CAPACIDADES DE WERNERFEL PARA MEJORAR LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MERCEDES
INDACOCHEA, TACNA -2014**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro de Maestro en Docencia Universitaria e Investigación
Pedagógica

Elaborado por :

HIDALGO RICARDE ANTONIO HUMBERTO

CHIMBOTE

Resumen

La función de los Recursos Humanos y el proceso de evaluación de desempeño, constituye un gran desafío en los escenarios modernos y son insoslayables para y en una empresa educativa competitiva. Se requiere pues de una nueva misión y nuevas funciones, que se plasman en los conceptos que a continuación se expresan. Las diferencias de enfoque y énfasis nos recuerdan que estamos observando un proceso altamente dinámico. Es bastante claro y existe el acuerdo que la misión de los Recursos Humanos (RRHH) está cambiando. Sin embargo, aunque el destino puede ser conocido, existen diferentes caminos que nos llevan al objetivo. Cada empresa deberá empezar a elaborar su propio mapa, su propio escenario. La emergencia de nuevas ideas y acercamientos siempre es excitante. Sin embargo, la verdadera prueba de las ideas en el mundo de las organizaciones no radica en la calidad teórica dentro de la concepción empresarial, sino en la transformación en acciones concretas. Es necesario relacionar a los nuevos conceptos, las prácticas para lograr la ventaja competitiva a través de iniciativas de RRHH. En la medida en que los ejecutivos de RRHH se encuentran cada vez más involucrados en cuestiones empresariales y organizacionales estratégicas, así como en actividades de administración de línea, estos cambios están forzando al área de RRHH a ampliar y repensar su misión. El claro dominio del incremento de la presión competitiva y satisfacción del cliente, los factores clave del entorno han determinado que los objetivos críticos de RRHH serán la alta productividad; la calidad; la vinculación de las RRHH la satisfacción del cliente y a la estrategia global de la empresa. Es decir competencia y desempeño, las nuevas declaraciones de misión deberán centrarse alrededor de ideas de desempeño, tales como: la creación de una responsabilidad conjunta para el desempeño y la productividad del empleado; el desarrollo del pleno potencial de la gente; mejora del negocio; el servir las necesidades del cliente; la construcción de una ventaja competitiva a través de una fuerza de trabajo de calidad; y el desarrollo de capital intelectual. Todo esto refleja la orientación empresarial y la función estratégica que tienen los profesionales de RRHH.