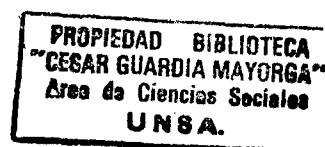
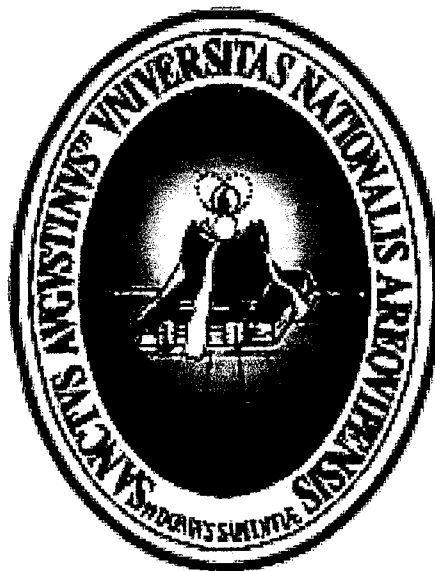


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA**  
**COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES**



**“LA FUNCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL SISTEMA DE GESTIÓN DE  
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LAS EMPRESAS WONG S.A.C. Y ESTILOS S.R.L. EN  
EL CENTRO COMERCIAL PARQUE LAMBRAMANI AREQUIPA-2011”**

**Tesis presentada por los Bachilleres:**

- DENNIS EDDY QUISPE CASTILLO.**
- LUIS ALBERTO RAMOS BERNABE.**

**Para optar el Título Profesional de Licenciados en  
Relaciones Industriales.**

**AREQUIPA – PERÚ**

**2011**

## INTRODUCCIÓN

El objeto central de la tesis es demostrar que la Función de Recursos Humanos está viviendo cambios radicales en su concepto y aplicación, tanto como son los recursos financieros tecnológicos y de otro tipo. Es decir, que el Desarrollo Humano, su capacidad, su desempeño, están viviendo esos cambios. De igual manera, demostrar que los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos.

En otras palabras la Tesis exige el análisis de la Función de Recursos Humanos y su evaluación de desempeño, si deseamos contar con empresas con un desarrollo constante. Para toda empresa moderna que se involucra en el desarrollo humano, o gestión de las personas, llamado así por los especialistas, consideran que es este el factor principal de la productividad y la fuente del progreso económico. La humanidad acabó dominando las fuerzas de la naturaleza y, en el proceso, se dio forma como cultura. Además la economía global surge de la producción y competencia basadas en la información se caracteriza por su independencia, su asimetría, su regionalización, la creciente diversificación dentro de cada región, su exclusividad selectiva, su segmentación exclusoria y como resultado de todos estos rasgos, una geometría extraordinariamente variable que tiende a disolver la geografía económica histórica.

Otro de los aspectos que involucran el desarrollo humano, su capacidad, su función y/o desempeño, es que la propia gran empresa ha cambiado su modelo de organización y de gestión, la gran empresa se caracteriza por siete tendencias fundamentales:

- Organización en torno al proceso, no a la tarea.
- Jerarquía plana.
- Gestión en equipo.

- Medida de los resultados por la satisfacción del cliente.
- Recompensas basadas en los resultados del equipo.
- Maximización de los contactos con los proveedores y clientes.
- Información, formación y retención de los empleados en todos los niveles.

Siempre y cuando las grandes empresas sean capaces de reformarse, transformando su organización en una red articulada de centros multifuncionales de toma de decisiones, podrá ser una forma superior de gestión en la nueva economía.

La razón es que el problema de gestión más importante en una estructura altamente descentralizada y muy flexible es la corrección de lo que el teórico de la organización denomina: Los errores de articulación son la falta de acoplamiento total o parcial entre lo que se desea y de lo que se dispone.

Las grandes empresas, con niveles de información y recursos adecuados, podrían afrontar tales errores mejor que las redes fragmentadas y descentralizadas, siempre que usen la adaptabilidad además de la flexibilidad.

La empresa horizontal es una red dinámica y estratégicamente planeada de unidades auto programadas y auto dirigidas basada en la descentralización, participación y coordinación.

La capacidad de las grandes empresas estadounidenses para reconfigurarse y parecer y actuar como empresas pequeñas puede atribuirse, al menos en parte, al desarrollo de la nueva tecnología que hace innecesarias capas enteras de gestores y de personal.

La capacidad de las empresas pequeñas y medianas para vincularse en redes entre sí y con las empresas mayores también pasó a depender de la disponibilidad de las nuevas tecnologías, una vez que el horizonte de las redes se hizo global.

El proceso global, al mismo tiempo, permite advertir que el proceso de trabajo está en el núcleo de la estructura social. La transformación tecnológica y organizativa del trabajo y las relaciones de producción en la empresa red emergente y a su alrededor es

la principal palanca mediante la cual el paradigma informacional y le proceso de globalización afectan a la sociedad en general.

Sobre el surgimiento de una mano de obra global, el impacto específico de las nuevas tecnologías de la información sobre el mismo proceso de trabajo y sobre la evolución del empleo, tratando de evaluar los temores sobre una sociedad de parados., impacto potencial de la transformación del trabajo y el empleo sobre la estructura social, centrándose en los procesos de polarización social, la individualización del trabajo y la fragmentación de las sociedades.

En estas dimensiones es que, el estudio de la Gestión de las personas y de su proceso de Gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean lograr una mejora continua y permanecer en ellos.

Es por ello que ante nuevas estrategias empresariales, se hacen indispensables repensar, diseñar y ejecutar ahora en relación con los temas que aborda la presente investigación.

En tal virtud el contenido de esta investigación aborda todos los aspectos que como requisitos se han establecido para su desarrollo.

En el primer capítulo, se examina el marco teórico histórico conceptual de la función de los recursos humanos, su evaluación y su repercusión en lo referente a su comportamiento productivo y actitud frente al desarrollo empresarial y sus modificaciones.

En el segundo y tercer capítulo, se presenta la información de las instituciones materia de la investigación del presente trabajo de investigación.

En el cuarto capítulo, se presenta el planteamiento metodológico del estudio que ha permitido centrar la preocupación dentro de un contexto teórico - práctico y metodológico aplicado a la naturaleza de una empresa.



En el quinto capítulo, se presenta la metodología de la investigación, se examina la aplicación de la metodología y se define el tipo de investigación y las técnicas de recolección de la información.

En el sexto y último capítulo, se refiere y se muestra las interpretaciones y análisis de los resultados obtenidos.

Esperamos haber contribuido al desarrollo de esta materia para quienes deseen profundizarlo, encuentren las bases científicas coherentes.

**Los Autores.**