

PROPIEDAD BIBLIOTECA
"CESAR GUARDIA MAYORGA"
Área de Ciencias Sociales
UN

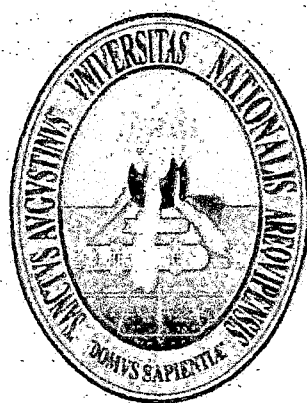
UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN AGUSTIN
M33159-001-D0529013



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE
AREQUIPA**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES
INDUSTRIALES Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES
INDUSTRIALES**



**IMPLICANCIAS DE LA DEFICIENTE ADMINISTRACIÓN DE
PERSONAL, EN EL LOGRO DE OBJETIVOS EN LA
EMPRESA VIP RELOADED SRL. CONTRATA DE TELMEX
AREQUIPA, 2009.**

**Tesis presentada por la Bachiller
Yolanda Ofelia Cutipa Miranda para
optar el Título Profesional de
Licenciada en Relaciones
Industriales.**

AREQUIPA – PERÚ

2010

**PROHIBIDO
DOMICILIO**



INTRODUCCIÓN

El recurso humano es el elemento más importante para la organización y administración de las organizaciones, ya que de nada serviría contar con las instalaciones, equipos, maquinarias, herramientas y demás bienes tecnológicamente y científicamente implementadas si los trabajadores no las manejan adecuada y satisfactoriamente debido a su ignorancia, falta de conocimiento y capacitación. Por ello se afirma categóricamente, dentro de los estudios de la administración general, que el elemento humano es el principal y común denominador de la eficiencia y eficacia, pues, hasta los más sofisticados elementos técnicos, no pueden prescindir de la intervención humana. Por ello, todos los aspectos productivos de la empresa están condicionados por el personal que labora, menguando o desarrollando la producción y la productividad.

Por otra parte ninguna organización puede alcanzar el éxito sin cierto grado de compromiso y esfuerzo de sus miembros, sobre todo en un mundo como el de hoy donde los retos de competitividad, intensificados por la globalización de los mercados, obligan a las empresas e instituciones a aprovechar en mayor grado la iniciativa e identificación con el logro de objetivos de todos sus colaboradores.

Mucho se manifiesta que la productividad de las organizaciones es baja por la no atención en las remuneraciones que solicitan los colaboradores, pero no son los sueldos los que motivan los pobres rendimientos, hay otros aspectos que motivan a bajar su rendimiento, como por ejemplo: No aceptar sus sugerencias, el mal trato, proferir gritos que hieren su sensibilidad, creerles incompetentes, desconsideración, etc.



Hablando más de cerca, en nuestro país la mayor cantidad son micro o pequeñas empresas, las cuales carecen de especialistas en recursos humanos y son los mismos gerentes o dueños, los que han de resolver los problemas que afectan a su personal, los cuales brindan casi toda la importancia a la producción pero no a lo que realmente es importante "el trabajador", el cual si no siente que la empresa tiene objetivos comunes que él; se irá tan pronto como encuentre un trabajo con mejores condiciones. Es ahí que surge nuestro tema de investigación, el cual tiene por objetivo dar a conocer diversos factores que la mayoría de empresas no le presta la debida importancia, los cuales son claves para la fidelización de nuestro personal que nos llevará a alcanzar los objetivos organizacionales de una manera más eficiente y sobre todo exitosa.

La presente investigación está conformado por cuatro capítulos, en capitulo uno se desarrolla el marco teórico, en el capítulo dos se menciona los antecedentes de la institución, el capitulo tres lo referente al planeamiento metodológico y por último el capitulo cuatro que muestra los resultados de la investigación.