

PROPIEDAD BIBLIOTECA
"CESAR GUARDIA MAYORGA"
Área de Ciencias Sociales
UNSA.

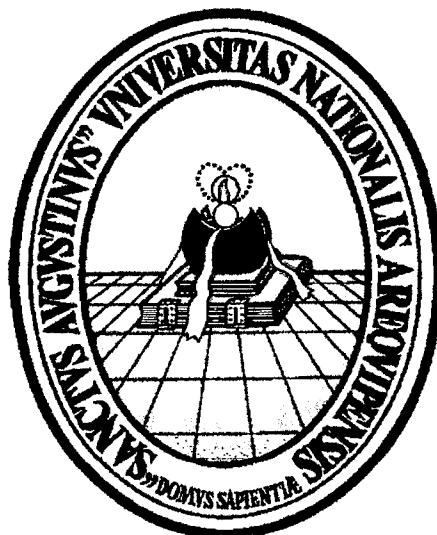
UNIVERSIDAD NACIONAL
DE SAN AGUSTIN
M33164-001-D0529018



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN

FACULTAD DE PSICOLOGIA, RELACIONES INDUSTRIALES
Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE RELACIONES INDUSTRIALES



**IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE RECONOCIMIENTO
LABORAL, BAJO PARÁMETROS OBJETIVOS, A LOS COLABORADORES
DEL HOGAR CLINICA SAN JUAN DE DIOS AREQUIPA 2009**

Tesis presentada por la Bachiller:

MAYRA ALEXANDRA CORREA CHÁVEZ

Para obtener el Título Profesional de
Relaciones Industriales

Arequipa-Perú

2010

PROHIBIDO
DOMICILIO

INTRODUCCION

En la actualidad, no resulta extraño afirmar que la gestión de recursos humanos se ha convertido en los últimos años en el punto neurálgico dentro de una adecuada gestión de las organizaciones, y en tanto sea enfocada de una manera correcta puede servir como una herramienta preponderante para el éxito de estas.

Está claro que los jefes de Recursos Humanos diariamente están en contacto con los equipos humanos de las empresas; su función básica es dirigir las actividades de los demás hacia la consecución de los objetivos establecidos por una organización.

Sabemos que los jefes perfectos no existen, pero los jefes que saben realizar su trabajo si existen, especialmente, aquellos sabios -mas que inteligentes,- que saben aprovechar las habilidades y destrezas de sus colaboradores dándoles la oportunidad de desarrollarse, así también el que tiene la capacidad de adoptar el reconocimiento adecuado y oportuno al trabajador no solo motivándolo al mismo a mejorar su calidad de trabajo, lo insta también a sentirse identificado con una institución que reconoce sus habilidades y destrezas lo que finalmente también beneficia a la empresa;

El reconocimiento le informa al colaborador que su trabajo es de calidad y la empresa lo valora. Esta práctica es muy poco usada en la mayoría de las empresas debido a que no existe políticas adecuadas de reconocimiento del buen desempeño y se tiende a actuar más bien sobre los aspectos negativos del desempeño, manejando un pensamiento equivocado mediante el cual al trabajador se le paga por hacer una tarea y no se debería hacer ningún reconocimiento por tareas que son su obligación.

La siguiente tesis consta de IV capítulos.

El capítulo I (Marco Teórico) investiga los antecedentes para el reconocimiento laboral sustentándose en base a las estructuras de la variabilidad humana, examinando las necesidades del colaborador y orígenes de la motivación. Tratando de demostrar la importancia de tomar estos tres elementos como base de un reconocimiento laboral bajo parámetros objetivos.

El capítulo II (Antecedentes de la Institución) explora los antecedentes de la institución en la que se realizó la investigación, redactando de forma breve su historia.

El capítulo III (Método de Investigación) sistematización de la investigación, en el cual damos a conocer el planteamiento y método de investigación desarrollado.

El capítulo IV (Resultados de la Investigación) se da a conocer los resultados obtenidos de la investigación, los cuales apoyaran la presente tesis.