



Título : GESTIÓN HUMANA EN LA OFICINA PRINCIPAL DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO CUSCO S.A. – 2016.

Autores : - Marcela Agreda Galindo
- Claudia Morales Morales

Fecha : 30-11-2016

RESUMEN

El presente trabajo de investigación describe la gestión humana en la oficina principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., la cual cuenta con 200 trabajadores administrativos sin considerar directivos y jefes de área, en donde se realizó un estudio de tipo básico, nivel descriptivo y diseño no experimental. Para desarrollar la variable Gestión Humana se tomó como base teórica el trabajo realizado por (García, 2009) que subdivide a la variable en cinco dimensiones que son: organización y planificación del área de gestión humana, incorporación y adaptación de las personas a la organización, compensación, bienestar y salud de las personas, desarrollo de las personas y relaciones con el empleado.; por otra parte la variable se cuantificara con la técnica de la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario. Para finalizar indicamos que la investigación dio como resultado que el 53,6% de los encuestados califican como regular a la Gestión Humana, porque se da de manera ineficiente, ya que se aprecia problemas en las necesidades de estimación de personal, carece de técnicas especializadas para la incorporación de nuevos trabajadores, por otra parte cabe indicar que los incentivos no cumplen las expectativas , tampoco se brindan oportunidades de desarrollo al personal y no existen buenas relaciones laborales.

PALABRAS CLAVES: - Gestión Humana



ABSTRACT

This research paper describes the human management in the main office of the Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco SA, which has 200 administrative workers without considering managers and area heads, where a study of basic type, level Descriptive and non-experimental design. In order to develop the Human Management variable, the work carried out by (García, 2009) is subdivided into five dimensions: organization and planning of the human management area, incorporation and adaptation of people to the organization, Compensation, well-being and health of people, development of people and relationships with employees. On the other hand the variable was quantified with the survey technique, the instrument being the questionnaire. Finally, we indicate that the research resulted in 53.6% of the respondents qualify as a regular Human Management, because it is inefficient, since there are problems in the estimation needs of personnel, it lacks specialized techniques For the incorporation of new workers, on the other hand it is possible to indicate that the incentives do not fulfill the expectations, neither they offer opportunities of development to the personnel and there are no good industrial relations.

KEYWORDS: - Human management