

DEDICATORIA

VÍCTOR MANUEL CÁRDENAS GORDILLO

A Dios.

Doy gracias a Dios por la vida que me ha dejado vivir para alcanzar mis objetivos, por la salud que nos brinda y el bienestar para seguir adelante con nuestros planes.

A mis padres.

Le doy gracias a mis padres Gumersindo Cárdenas Hernández y madre Blanca Elí Gordillo Gordillo, por darme su apoyo, creer siempre en mí, por ser unas personas de bien que me enseñaron a siempre salir a delante y enfrentar los obstáculos en cada momento, por el tiempo que me brindan, y por ser mis pilares más importantes en mi vida e impulsarme a lograr la licenciatura.

A mis hermanos.

A mi hermano mayor por ser un ejemplo a seguir, por impulsarme a ser una persona con capacidades, por hacerme creer que puedo lograr mis objetivos, por el apoyo incondicional que me brindo en el inicio de la licenciatura y estar conmigo hasta el final.

A mis maestros.

Por qué me brindaron de su conocimiento a lo largo de toda la carrera, a ser un profesionista capaz de resolver problemas y ser una persona de bien.

A mis compañeros de clases.

Por todos esos buenos momentos que pasamos de risas y diversión, por apoyarnos en los momentos difíciles.

A mis compañeros de tesis.

Por el apoyo que nos brindamos mutuamente, que nos dejó trabajar bien, por ser responsables y dedicados para lograr nuestro objetivo primordial y por el apoyo que hubo entre nosotros.

JOSÉ ALBERTO HERRERA VAZQUEZ

A Dios.

Doy gracias a Dios por la vida, por darme las fuerzas para seguir adelante, por la salud mía y la de mis padres.

A mis padres.

Le doy gracias a mis padres Donaldo Alberto Herrera García y Eloísa Vazquez Espinoza, por todo el esfuerzo y paciencia que me han tenido, por el apoyo que me dan en todo momento, por sus consejos, por la motivación que me han dado para salir adelante, pero más que nada por su amor por que con ello he logrado salir adelante.

A mis hermanos.

Por apoyarme siempre en momentos difíciles y no dejar que me rindiera.

A mis maestros.

Por la enseñanza que me brindaron y el conocimiento que me compartieron a lo largo de toda la carrera.

A mis compañeros de clases

Por todos esos buenos momentos de risas y diversión, por apoyarnos en los momentos difíciles.

YORDI JOSÉ MARTÍNEZ LÓPEZ

La presente tesis le agradezco principalmente a dios quien nos dio las fuerzas, la salud para que esto se llevara a cabo durante estos años de estudio.

A mis padres

Le doy gracias a mis padres Sergio Rubei Martínez López e iris López Villatoro quienes me dieron su apoyo incondicional para que esto se llevara a cabo, por sus consejos, motivación para llegar a esta instancia, y, más que nada por todo el amor y cariño que nos demuestran día a día.

A mis hermanos

Por el apoyo incondicional que me daban en momentos difíciles, para poder salir adelante.

A mis maestros

Por su paciencia a la hora de enseñar y la enseñanza que nos brindaron clase tras clase.

A mis compañeros

Por esos momentos de convivencia y risas.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es un factor muy importante para las empresas ya que de esto depende que su personal de trabajo continúe en la empresa, la motivación hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización, la motivación laboral es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados, al momento de estar en el trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo para los empleados, la motivación debe ser que los logros que tengan los empleados se deben reconocer y premiar, puede ser tanto a nivel económico o en forma de premios, por ejemplo, vacaciones o un viaje, también la empresa debe facilitar la promoción laboral del trabajador haciendo que este se sienta motivado su por la posibilidad de ir ascendiendo puesto de trabajo.

El capital humano es algo que hace a una empresa productiva, y que esta se posea en un mejor lugar frente a la competencia, como sabemos la motivación es algo muy importante para conservar el capital humano de una empresa ya que la motivación ayuda mucho a mantener al capital humano, la empresa construrama de Frontera Comalapa, es una empresa que cuenta un capital humano capacitado, pero, sin embargo, le hace falta de más ayuda de personal con las capacidades que la empresa requiere para convertirse en una empresa mucho más grande y con mejores ingresos, el problema que tiene esta empresa es que se le está haciendo muy difícil conseguir empleados ya que se hace muy pesado el tiempo de trabajo y no les parece justo el sueldo que se otorgara.

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado en el marco del Plan de Estudios de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad del Sureste, específicamente Campus de la Frontera, en Frontera Comalapa, Chiapas; con la finalidad de conocer con mayor profundidad el problema de la falta de capital humano principalmente en la empresa Contrurama de Frontera

Comalapa, para que derivado de los resultados obtenidos, sea posible la construcción de alternativas de acción orientadas a la educación social para disminuir y/o prevenir este problema.

El trabajo se presenta en cuatro grandes capítulos, independientemente la información general relacionada a las dedicatorias, índice, introducción, sugerencias y/o propuestas, conclusión, anexos y la bibliografía.

Los cuatro capítulos antes referidos comprenden:

Capítulo I. Planteamiento del problema. En este apartado se exponen los datos relevantes que existen sobre el problema en distintos niveles, se definen las interrogantes que han de guiar la investigación, la idea central, el objetivo general, los objetivos específicos, la hipótesis, la justificación de la necesidad de investigar el tema en cuestión, así como la delimitación del estudio.

Capítulo II. Marco de referencia. Aquí se presenta información del tema a partir de un marco histórico que ilustra los antecedentes del problema desde tiempos remotos; también encontramos un marco teórico donde podemos conocer las bases teóricas que sustentan nuestra tesis a partir de diversos autores; y finalmente un marco conceptual que nos da luz en los distintos términos técnicos relacionados al tema y a nuestra profesión.

Capítulo III. Metodología. En este capítulo se habla del tipo de estudio y metodología aplicada en el proceso de investigación y de manera más concreta se muestran los instrumentos, características y procedimientos utilizados para obtener nuestra información documental y de campo.

Capítulo IV. Finalmente, en este capítulo se muestran los resultados de la investigación, los análisis e interpretación de los datos en función a las tablas y gráficas resultantes.

SUGERENCIAS

A LOS EMPLEADOS

- ❖ Seguir siendo responsables en sus actividades
- ❖ Concentrarse mucho más en sus actividades
- ❖ Tener una mejor relacion con sus jefes

AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

- ❖ Tomar mejores decisiones para la empresa

A LA EMPRESA

- ❖ Capacitar muy bien a sus nuevos empleados
- ❖ Mantener satisfechos a los empleados
- ❖ Dar aumentos al empleado de mejor rendimiento

A LOS NUEVOS EMPLEADOS

- ❖ Realizar de la mejor manera su trabajo
- ❖ Llegar a la hora que les da la empresa

PROPUESTA

REALIZAR PROCESOS DE CAPACITACIÓN POR PERSONAS PROFESIONALES PARA QUE LOS EMPLEADOS LOGREN SER UN CAPITAL HUMANO QUE A FUTURO MEJORE LA EMPRESA.

El problema del capital humano es que no todas las empresas cuentan con ello, algunas tienen empleados que no son altamente capacitados de manera que tengan el conocimiento necesario para apoyar a los empresarios a tomar las mejores decisiones, o para desarrollar planes para el rendimiento del producto que la empresa ofrece. Para tratar de resolver este problema necesitamos hacer una propuesta que ayude a la empresa a resolver sus problemas.

El capital humano es el que le agrega un valor muy importante a la empresa, pero estas capacidades realzadas no solo se adquieren de la capacitación en la empresa, si no que, se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia.

Por lo mismo nuestra propuesta se basa en **Realizar proceso de capacitación por personas profesionales para que los empleados logren ser un capital humano que a futuro mejore la empresa** debido a que se trata de una empresa donde la falta de capital humano es muy común, o que tienen el capital humano, pero no está capacitado correctamente, muchos de los empleados no conocen realmente la empresa. de esta manera proponemos que los empleados de la empresa sean capacitados por personal con años de profesión en relacion al tema ya sea para una pequeña, mediana o una empresa grande.

CONCLUSIONES

La siguiente investigación se realizó por la necesidad de conocer a detalle el capital humano con el que cuenta una empresa, principalmente en la que nosotros realizamos la investigación que fue Consturama ubicada en Frontera Comalapa, ya que con forme fuimos conociendo la empresa, nos dimos cuenta que tiene pocos trabajadores y por este motivo los trabajadores se ven obligados a cumplir largas horas de trabajo que por ello, algunos de los empleados no están conformes del área donde están ejerciendo su trabajo, es muy común que una empresa con poco personal altamente capacitados tenga riesgos de perder ingresos y clientes y se tenga que ver obligada a cerrar.

El capital humano es conocido como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, esto es lo hace que una empresa tenga un mejor rendimiento gracias su capacidad y conocimiento para tomar decisiones, por eso el personal de trabajo debe ser capacitado de forma constante y darles a conocer todos los objetivos, la visión, la misión, la razón de la empresa para que de esta manera los trabajadores este conscientes de lo que quiere la empresa pongan su mayor esfuerzo posible para ayudar a la empresa a cumplir ciertas metas, comprender y analizar el problema del capital humano es algo importante ya de esto dependen todas las empresas sin importar su tamaño.

Por tal motivo, esta investigación tuvo como objetivo generar una propuesta de buscar personal con muchos años de experiencia para capacitar al personal que ya está en la empresa y al nuevo que se integrara a la empresa Construrama de Frontera Comalapa. Dicha propuesta se estructuró después de la investigación de campo, debido a que los resultados arrojaron que no todos los empleados están capacitados, algunos no conocen la misión y visión de la empresa o no conocen todas las áreas con la cuenta.

La hipótesis fue “El mal aprovechamiento del capital humano, el no saber elegir a su personal, no darle la capacitación correcta, y no mantener a los empleados satisfechos pueden ser factores que pueden llevar a una empresa a la quiebra”.

Los resultados concluyentes más sobresalientes son:

- Los resultados que obtuvimos nos muestran que los trabajadores de la empresa son mayores a los 20 años por los que vemos que la empresa cuenta con un personal con más experiencia en trabajo.
- Respecto al género la mayoría de los empleados son hombres, ya que la empresa se caracteriza por la venta de materiales para la construcción, y la mayor parte de hombres que trabajan en la empresa son ayudantes de carga y descarga de los camiones de reparto.
- Respecto a las horas extra que realizan los empleados podemos ver que toda nuestra muestra encuestada es pagada por realizar trabajos fuera del horario establecido de esta manera los empleados se sienten satisfechos.
- Con los resultados obtenidos nos damos cuenta que la empresa otorga aguinaldo a cada uno de sus empleados de manera que estos estén satisfechos con su trabajo.
- Respecto al sueldo de los trabajadores, los resultados no dicen que la mitad de la muestra recibe un sueldo de entre 2500 y 3000 a la quincena ya que ellos cuentan con un puesto de trabajo más alto como gerentes y subgerente, mientras que la otra parte son los ayudantes de carga, choferes, quienes ganan un sueldo de 1500 a 2000 pesos.
- Con base a los resultados de nuestra investigación nos damos cuenta que la mayoría de los empleados no conocen realmente lo que la empresa tiene como objetivo, con esto nos damos cuenta que no todos los empleados

reciben la misma capacitación ya que a algunos no les dan a conocer el objetivo que tiene la empresa.

- Respecto al conocimiento de la empresa, toda la muestra con la que trabajamos nos indicó que la empresa está dividida en ciertas áreas específicas para que ellos sepan bien dónde acudir por cualquier problema que tengan.
- Los resultados nos muestran que todos los empleados conocen perfectamente cada uno de los productos que vende la empresa, esto les facilita cuando tienen alguna venta a saber que producto les están pidiendo y entregarlo de forma rápida.
- Respecto a los servicios de la empresa todos los empleados nos indican que la empresa ofrece distintos servicios a sus clientes y que ellos conocen los servicios que esta brinda, como son entregas a domicilio, la facilidad de los pagos, como pagos en efectivo, pagos con tarjeta de crédito y/o débito.
- Los resultados podemos saber que la empresa le da diferentes actividades a cada empleado y ellos nos muestran que todos los empleados de la empresa cumplen con las actividades que se le pida dentro de la empresa.
- Con respecto a que si el horario de trabajo es justo para concluir todas sus actividades toda nuestra muestra nos respondió que el tiempo si les da para terminar cualquier actividad que se le pida.
- Con base a los resultados nos damos cuenta que todos los empleados están conformes con la cultura que tiene la empresa sin importarles como sea o de que se trate.
- Respecto al trato que reciben los empleados todo nos dieron a conocer que los tratan de manera correcta, respetando sus horas de comida, permisos,

haciendo que estos siguen trabajando en la empresa y que en algunos casos estos recomienden a la empresa como una buena opción de trabajo.

- Los resultados nos muestran que la mayoría de la muestra está conforme con el área de trabajo en el que se encuentra, ya que con información extra nos indicaron que a pesar de las horas de trabajo lo que hace no es muy difícil.

Los resultados globales de nuestra investigación nos indican que la falta de conocimientos se ve en una parte de los empleados ya que parte de ellos no recibe la información acerca de los objetivos de la empresa o ya sean la misión y la visión y que algunos empleados son personas adultas que ya tienen más experiencia trabajando, pero que algunos trabajadores no están conformes con el puesto que le dan ya que es muy pesado para ellos, debido que tienen que cumplir 12 horas de trabajo ya que el personal es muy poco para que la empresa divida el trabajo en dos turnos, sin embargo, estos problemas no son un factor para que la empresa cierre, ya que a pesar de esto la empresa mantiene a su capital humano satisfecho de manera que les da vacaciones, reparto de utilidades, premiándolos por sus logros etc.

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo Muriel, A. F. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 5(8), 58-72

Alejandro Mungaray Lagarda, Martín Ramírez Urquidy. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. 20021, de SciELO Analytics Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672007000200081

Andrés Sevilla Arias. (19 de octubre, 2016). Capital humano. 16/03/2021, de Economipedia.com Sitio web: <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

Becker, G. (1964). *CAPITAL HUMANO: UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN*.

Bunge Arturo (1969), "Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica", Universidad Sur Colombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Neiva, pp. 1-226.

Casal, E. M. (2003). Tipos de Muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev.*, 3-7.

Chica, R. E. (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador*.

CONTRERAS, R. D. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Viveros de Asís 96, Col. Viveros de la Loma, Tlalnepantla, C.P. 54080, Estado de México.: Eduardo Durán Valdivieso.

Cortés Manuel e Iglesias Miriam (2004), "Generalidades de la Investigación" Universidad Autónoma Del Carmen, México. pp. 1-105.

Cazau, Pablo, (2006) "Introducción a las ciencias sociales" Tercera Edición, Buenos Aires. (PP.194)

Héctor Fernández Gutiérrez . (3 de mayo de 2019). Capital humano ¿Qué significa para una empresa?. 16/03/2021, de Economía TIC Sitio web: <https://economytic.com/capital-humano/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20una%20buena,personal%20con%20objetivos%20y%20metas>

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. (2006) "Metodología de la investigación", McGraw- Hill interamericana, México, DF. (PP.882)

LEDEZMA, J. L. (2016). *IMPACTO DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESARROLLO DE LA CAPACIDAD DE ABSORCIÓN EN LOS ORGANISMOS PUBLICOS*.

Leon, N. T. (2007). Poblacion y Muestra. *Poblacion y Muestra*, 2.

Mincer, J. (1974). *CAPITAL HUMANO: UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN*.

M. I. Ortego, J. G. (s/f). Descripción Socioeconómica de la Población. *Análisis de Datos Estadísticos en cooperación para el Desarrollo*, 2.

Oscar Perez . (2019). El valor del capital humano en las empresas. 2021, de Blog PeopleNext Sitio web: <https://blog.peoplenext.com.mx/el-valor-del-capital-humano-en-las-empresas>

Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Poblacion a Estudio. 228.

Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población de Estudio. 229.

Ramirez, K. L. (2014). "EL CAPITAL HUMANO Y EL PLAN DE TRABAJO UNA RELACIÓN NECESARIA EN EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL."

Salazar, C. I. (2007). *Administracion del desempeño del capital humano*.

Sampieri, R. H. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Schultz, T. (1960). *Capital Humano*.

Smith, A. (s.f.). *Que es el capital humano*.

Tamayo Mario. 1999. El proceso de la investigación científica" LIMUSA. 175p.

Tejada, A. (2016). *Desarrollo del capital humano*. Alonso de Molina 1652, Monterrico, Surco, Lima - Perú: Universidad ESAN 2019.

Thorndike, W. (2002). *Cómo surgió el concepto de capital humano*. N: Blog PeopleNext. Obtenido de Blog PeopleNext.com.mx/como-surgio-el-concepto-de-capital-humano#:~:text=En%20la%20década%20de%201960,puede%20utilizar%20de%20forma%20productiva.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (s.f.). *FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EMPRESA-UNIVERSIDAD*. “Estudio de las Organizaciones de la U.A.E.H.”.

Velázquez, A. P. (s.f.). Diplomado en Analisis de Informacion Geoespacial. 2.

Velázquez, M. e. (s/f). Tipos de Muestreo. *Diplomado en analisis de información*, 1-14.

ANEXOS

FOTOS TOMADAS POR LOS TESISISTAS EL DÍA 31 DE MAYO DE 2021





CUESTIONARIO

Fecha: 31-05-2021

No. de cuestionario: 3

Instrucciones: Te pedimos cordialmente que nos apoyes a contestar las siguientes preguntas con toda sinceridad. Hacemos de tu conocimiento que la información obtenida será tratada con respeto y confidencialidad.

Lee detenidamente y señala con una X la respuesta que consideres correcta o completa el dato que se te pide.

I.- DATOS PERSONALES

Edad: 38

Sexo: a) masculino b) femenino

Estado civil: a) casado b) soltero c) otro

Escolaridad: a) primaria b) secundaria c) preparatoria d) universitario

II.- DATOS DE LA SUCURSAL

TIPO DE EMPRESA: Mediana

TIEMPO QUE LLEVA ESTABLECIDA LA EMPRESA:

- a) 1-3 años b) 4-6 años c) 7-10 años d) más

HORAS DE TRABAJO DENTRO DE LA EMPRESA 12 horas

¿LA EMPRESA CUENTA CON SERVICIOS COMO ENTREGA?

- a) Si b) no

III DATOS LABORALES

1.- Cargo: Chofer

2.- ¿Le pagan sus horas extras?

- a) Si b) No

3.- ¿Recibe aguinaldo?

- a) Si b) No

4.- ¿Recibe reparto de utilidades?

- a) Si b) No

5.- ¿A cuánto asciende su sueldo?

- a) 1500 - 2000 b) No 2500 - 3000 c) 3500 - 4000

6.- ¿Cuántos años lleva laborando en la empresa?

- a) menos de 1 año b) 1-2 años c) 2-4 años d) más de 4 años

IV.- CONOCIMIENTOS SOBRE LA EMPRESA

7.- ¿Conoce el objetivo de la empresa?

a) Si () b) no ()

8.- ¿Conoce la razón de la empresa?

a) Si () b) no ()

9.- ¿La empresa se divide en áreas específicas?

a) Si () b) no ()

10.- ¿Conoce todas las áreas de la empresa?

a) Si () b) no ()

11.- ¿Conoce la misión de la empresa?

a) Si () b) no ()

12.- ¿Conoce la visión de la empresa?

a) Si () b) no ()

13. ¿Conoce los productos que maneja su empresa?

a) Si () b) no ()

14.- ¿Conoce los servicios que brinda su la empresa?

a Si () b) no ()

V.- DESEMPEÑO DEL PERSONAL

15.- ¿Realiza todas sus actividades durante el día?

a) Siempre b) algunas veces c) nunca

16.- ¿El tiempo asignado le da para terminar todas sus tareas?

a) Siempre b) algunas veces c) nunca

17.- ¿Está de acuerdo con la cultura de la empresa?

a) Si (✓) b) No ()

18.- ¿Disfrutas la actividad que realizas?

a) Si (✓) b) No ()

19.- ¿El trato que recibes en la empresa te motiva a seguir?

a) Si (✓) b) No ()

20.- ¿Te gusta el área de trabajo en el que te encuentras?

a) Si (✓) b) no ()

TRÍPTICO ENTREGADO A LA MUESTRA

PROCESOS DEL CAPITAL HUMANO

Reclutamiento
Selección
Contratación
Capacitación
Orientación

EL CAPITAL HUMANO EN UNA EMPRESA

¿Qué es el capital humano?

El capital humano se refiere al valor económico o de producción procedentes de la formación y experiencia de los trabajadores.

¿Porque es importante invertir en capital humano?

Invertir en el capital humano de los empleados es una apuesta que, a la larga, redundará en una mayor productividad de la empresa

¿Cuáles son sus características?

- Forma parte del análisis de las nuevas dinámicas económicas.
- Promueve la cultura organizacional.
- Refiere al uso eficaz de los recursos tecnológicos en pro de la empresa y de su entorno.
- Busca ampliar los alcances de mercado.
- Se optimiza la productividad, creatividad, innovación y competitividad
- Realza el valor de la empresa u organización.