

DEDICATORIAS

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 por el apoyo que me han dado en todo momento, por la motivación que me han dado para salir adelante.

A mis hermanos.

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

A mis maestros.

Por el apoyo 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.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA CONSTRURAMA DE FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS	4
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	4
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 OBJETIVOS	17
1.3.1 Objetivos Generales	17
1.3.2 Objetivos Específicos	17
1.4 HIPÓTESIS	18
1.5 JUSTIFICACIÓN	18
1.6 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO	19
CAPITULO II	20
2. MARCO DE REFERENCIA	20
2.1 MARCO HISTÓRICO	20
2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.3 MARCO TEÓRICO	30
2.3.1 Capital humano	30
2.3.2 Objetivos individuales	31
2.3.2.1 Objetivos organizacionales	32
2.3.2.2 Dependencia mutua entre las personas y la organización	32
2.3.2.3 Conciliar los objetivos de las personas y las organizaciones	33
2.3.3 Importancia de la gestión de los recursos humanos	33
2.3.4 Admisión de personas	34
2.3.4.1 Reclutamiento de personal	34
2.3.5 Motivación del personal	35
2.3.6 Capacitación laboral	35
2.3.7 Administración de recursos humanos	35
2.3.8 Gestión del talento humano	36
2.3.9 Selección de personal	36
CAPÍTULO III	40
3. DISEÑO METODOLÓGICO	40

3.1 FORMAS DE INVESTIGACIÓN	41
3.1.1 INVESTIGACION PURA	41
3.1.2 INVESTIGACIÓN APLICADA	41
3.2 TIPOS DE ESTUDIO	42
3.2.1 ESTUDIO CORRELACIONAL	42
3.2.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO	43
3.2.3 ESTUDIO EXPLICATIVO	43
3.2.4 ESTUDIO EXPLORATORIO	43
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL	44
3.3.2 INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL	45
3.3.2.1 INVESTIGACIÓN TRANSVERSAL	45
3.3.2.2 INVESTIGACIÓN LONGITUDINAL	46
3.4 ENFOQUES	46
3.4.1 ENFOQUE CUALITATIVO	46
3.4.2 ENFOQUE CUANTITATIVO	47
3.4.3 ENFOQUE MIXTO	47
3.5 UNIVERSO O POBLACIÓN	48
3.5.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	49
3.6 MUESTRA	50
3.6.1 TIPOS DE MUESTREO	50
3.6.1.1 PROBABILÍSTICO	51
3.6.1.1.1 ALEATORIO SIMPLE	51
3.6.1.1.2 ESTRATIFICADO	51
3.6.1.1.3 SISTEMÁTICO	52
3.6.1.1.4 POR CONGLOMERADO	52
3.6.1.2 NO PROBABILÍSTICO	52
3.6.1.2.1 MUESTREO POR CONVENIENCIA	53
3.6.1.2.2 MUESTREO POR CUOTAS	53
3.6.1.2.3 ACCIDENTAL O BOLA DE NIEVE	53
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
3.7.1 OBSERVACIÓN	54
3.7.2 ENCUESTA	54

3.8 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.8.1 CUESTIONARIO	55
CAPITULO IV	60
4. RESULTADOS	60
4.1 RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO METODOLÓGICO .	60
4.2 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	61
SUGERENCIAS	87
PROPUESTA	88
CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	93
ANEXOS	97

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 poseione 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 Construrama 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.

CAPITULO I

LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA CONSTRURAMA DE FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El capital humano es un factor muy importante para las empresas y mantenerlo es un problema constante. ya que las empresas no cuentan con la motivación necesaria para los empleados, muchas empresas no premian a sus empleados por los logros que obtienen lo que hace que los trabajadores decidan renunciar haciendo que la empresa se valla quedando sin personal de trabajo y esto hace que las empresas no puedan lograr los objetivos planteados.

La teoría del capital humano se la debemos a dos eminentes economistas del siglo XX: Theodore Schultz y Gary Becker. Dicha teoría va ligada al concepto de crecimiento económico. Si entendemos tal como el aumento en la producción de bienes y servicios, el capital humano sería un factor decisivo para dicho crecimiento.

El termino capital humano como ya se mencionó surgió a mediados del siglo XX y se ha estudiado y desarrollado a través de las líneas de investigación de la economía y de la sociología. El capital humano es la parte más importante de cualquier empresa ya que hace referencia a la productividad de los trabajadores, los procesos de capacitación en la mayoría de las empresas están destinadas a aumentar la competencia y la productividad de los empleados, cuando una empresa tiene una buena administración del capital humano será capaz de impulsar el rendimiento operativo y generar valor en toda la empresa a través de

mejorar de la productividad, hacer más eficientes los sistemas y procesos de recursos humanos, asegurar la posición de la empresa dentro del mercado. el Capital Humano es la suma total de conocimientos, experiencias, capacidades y habilidades de los trabajadores que la empresa puede utilizar para promover sus objetivos.

El capital humano es una forma de valorar la mano de obra con la que cuenta una empresa, una organización o un país, siendo el recurso más básico e importante para generar el crecimiento económico e incremento de productividad y eficiencias.

La importancia de la aplicación de prácticas de Capital Humano en las Pymes para lograr el éxito competitivo de las empresas, entre otras acciones, consiste en establecer los mecanismos que permitan atraer candidatos cualificados, retener y motivar a los actuales empleados y establecer fórmulas que los ayuden a crecer y desarrollarse dentro de la empresa. En definitiva, han de prestar gran atención a aquellas prácticas que favorezcan el desarrollo del capital humano y permitan gestionar correctamente el conocimiento

Una empresa debe mantener a todo su personal contento para que así no tenga pérdidas de posible empleado que podría hacer que logre sus objetivos de manera eficaz y genere mejor forma de recibir más ingresos, los puntos que una empresa debe tener en cuenta para tener motivos a los empleados son,

- Los objetivos de los miembros del equipo tienen que ser los mismos que los de la empresa
- Escuchar a los trabajadores
- Observar y conocer a los miembros del equipo
- Asignación de responsabilidades

- Reconocimiento de los trabajadores
- Posibilidad de ascenso

Las capacidades productivas de las personas son las que importan porque con ellas se manipulan el capital económico, material e inmaterial de la empresa en función de su desarrollo y competitividad.

Para lograr el óptimo desempeño del capital humano, se debe formar continuamente al personal, lo que genera bienestar y rendimiento laboral a través de la motivación y proporción de las herramientas adecuadas.

Características del capital humano

- 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.

(Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo)

Las empresas buscan preparar al personal con el que ya cuenta, pero también se percata que requiere preparar a personal que puede estar dentro de sus filas, es decir, a estudiantes, futuros profesionistas para que logren una formación no solo en un ambiente áulico, sino se complementen en escenarios reales.

Existen ciertos indicadores que son clave para poder medir el éxito del capital humano de una empresa u organización. Estos son,

- Índice de rotación de personal

- Retención de talento
- Capacitación y desarrollo
- Tiempos de vacantes no cubiertas
- Ausentismo laboral

Los elementos del capital humano son definidos de manera distinta por varios autores. Dependiendo de su enfoque variarán dichos elementos. En esta oportunidad nos centraremos en dos enfoques populares: el de Thomas O. Davenport y el de Linda Gratton.

Por su parte, Linda Gratton afirma que son tres elementos los que conforman al capital y potencial humano:

- Capital intelectual
- Capital emocional
- Capital social

En cuanto a su importancia esta reside en reconocer el papel clave que juegan los trabajadores en la realización de las tareas imprescindibles para el éxito de una empresa. Después de todo, mientras más capaz sea el equipo humano, las labores que se llevan a cabo dentro de una organización serán realizadas con mayor eficiencia y los objetivos que se tengan podrán cumplirse.

El capital humano se ha convertido en un término muy empleado en teorías económicas del crecimiento, para poder designar a un hipotético factor de producción que no sólo depende de la cantidad sino de la calidad. Algunos de estos factores cualitativos son el grado de formación y la productividad de las personas que están involucradas en el propio proceso productivo.

Este concepto ha ido extendiéndose para la designación del conjunto de recursos humanos poseídos por una empresa u organización. Y es que poco a poco las empresas y organizaciones se han dado cuenta de lo que es capaz de hacer una buena gestión de los recursos humanos: empresas más eficientes, atractivas y por supuesto, rentables.

La calidad educativa de la población y los conocimientos obtenidos son determinantes, ya que gracias a ellos se desarrollan las competencias. La educación no debe ser netamente formal, por lo que la formación de cada empresa para sus recursos humanos es una inversión diferente y que debe valorar dependiendo de la rentabilidad que espere obtener de esa inversión en capital humano.

La importancia que tiene el capital humano se encuentra en que los medios materiales se convierten en un producto que ya fue terminado al pasar por el proceso de producción. El departamento de recursos humanos es el encargado de establecer la relación entre los trabajadores y las necesidades de la empresa con el único fin de poder desarrollar sus actividades de manera eficiente.

El área de recursos humanos es muy importante no solo para el reclutamiento del mejor equipo, sino también para la adaptación y la capacitación de los miembros de la organización. Mientras más competidores estén los trabajadores con los objetivos y valores de la empresa mejor será su rendimiento.

Es por ello que la gestión de los recursos humanos no debe de limitarse a los valores administrativas, sino que debe de procurar crear un clima laboral agradable que genere un sentido de pertenencia y compromiso entre todos los trabajadores que hay en la empresa.

(Smith). señala

Como parte del capital todas las capacidades adquiridas y útiles de todos los habitantes de una nación. “Pese a esto, la corriente del pensamiento principal ha sostenido que no es práctico ni apropiado aplicar a los seres humanos el concepto de capital.

(Schultz, 1960) señala

Son cinco los factores que han sido de utilidad para mejorar la capacidad humana.

- Los equipos y servicios de salud, cuyo objetivo es mejorar y ampliar la calidad de vida de las personas
- La formación en el puesto de trabajo
- La educación formal
- Los programas de estudio no organizados por las empresas
- La emigración de individuos con motivo de ajuste a las oportunidades de trabajo

Para Schultz (1961), el futuro de la humanidad estará determinado por la evolución inteligente y la calidad de la gente, que consiste en diversas formas de capital humano

Según Schultz, el aprendizaje complejo y continuado es el punto de partida para la acumulación del capital humano, el cuál evolucionará a su vez con los progresos tecnológicos. Para ello, es necesario que el capital humano encuentre una aplicabilidad económica a través del mercado. Dicho de una forma más sencilla, las personas que con mayor formación tendrán más oportunidades en el mercado laboral ya que podrán desempeñar su trabajo de manera más

eficiente. Este factor supondrá un incremento de la productividad que afectará positivamente al crecimiento de la economía.

(Becker, 1964) señala

El capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos

Según Becker, cuando el capital humano aumenta, gracias a la alta inversión en los sectores educativos, el retorno en la inversión de capital humano aumenta hasta que éste crece lo suficiente y encuentra un equilibrio, es decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano.

La fertilidad es un factor importante para Becker, por eso considera que, al aumentar la fertilidad, afecta de forma negativa el crecimiento de capital humano y físico, ya que se deja de invertir lo necesario para tener un adecuado stock de capital humano. Becker (1964) concluye, que la mayor parte de las inversiones en capital humano (como: la educación formal, la formación en el trabajo, o las migraciones) elevan las retribuciones a edades avanzadas. Además, si algunos individuos ganan más que otros, es porque invierten más en sí mismos.

Para Becker (1964), el capital humano juega un papel importante en el estudio del desarrollo, de la distribución de la renta, de la rotación del trabajo, entre otros.

Becker al igual que Shultz, concibió la inversión en capital humano como todo recurso invertido en la gente, pero hizo énfasis en aspectos como el entrenamiento en el trabajo, la escolaridad y otros conocimientos cuyos retornos podían ser capturados por los empleados en mayores salarios y por las empresas en mayor productividad (Becker, 1975) El entrenamiento en el trabajo eleva la

productividad futura de los trabajadores, al estimular el aprendizaje de nuevas habilidades y perfeccionar las viejas. La escolaridad tiene que ver con un proceso formal de enseñanza dentro de las escuelas especializadas en la producción de entrenamiento, a diferencia de la empresa que ofrece entrenamiento ligado a la producción de bienes. Según Becker, el entrenamiento en el trabajo y la escolaridad son complementarios en el sentido de que el dominio de ciertas habilidades requiere especialización y experiencia práctica, por lo que los aprendizajes deben adquirirse parte en la escuela y parte en el trabajo.

Según Byong-Hyonh y Gort puede ser descompuesto en aprendizaje del trabajo, aprendizaje del capital y aprendizaje de la organización. El primero tiene que ver con el aprendizaje asociado a labores manuales o semimanuales con las cuales los trabajadores adquieren habilidades en tareas específicas y las refuerzan por la experiencia. El aprendizaje del capital se refiere al conocimiento sobre el uso de las máquinas y herramientas, de sus características y capacidades y hasta de los motivos por los que fallan.

El aprendizaje de la organización incluye todo aquel conocimiento que se genera a través de la interacción de las personas que intervienen en el proceso productivo, y de las capacidades y aprendizaje del que organiza la producción a lo largo del tiempo. Este tipo de aprendizaje incluye el conocimiento del equipo de trabajo y de las capacidades de cada integrante para responder ante diferentes problemas; la mejor organización, comunicación y coordinación entre los diferentes.

(CONTRERAS, 2012)

El término original se debe al economista Gary Becker quien lo utiliza como una de sus diversas propuestas para estudiar el comportamiento de los individuos de

manera racional. En el ámbito organizacional originalmente fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para incrementar la productividad del trabajo y de la inversión en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de acrecentar la productividad.

Davenport define al capital humano en tres elementos: capacidad, comportamiento y esfuerzo y señala que,

- La capacidad se divide en tres subcomponentes: conocimiento, habilidad y talento.
- El conocimiento lo representa como el contexto intelectual dentro de cual interactúa una persona.
- La habilidad como la familiaridad con los medios y métodos para realizar una determinada tarea. Abarca desde las habilidades físicas hasta un aprendizaje especializado.
- El talento como la facultad innata para realizar una tarea específica sinónimo de actitud.
- El comportamiento es la forma de manifestar la conducta de los valores éticos, creencias y relaciones ante el mundo, el comportamiento combina respuestas inherentes adquiridas con situaciones y estímulos situacionales.
- El esfuerzo es la aplicación consciente de los recursos mentales y físicos a un fin concreto, promueve tanto la habilidad como el conocimiento y el talento.

El capital humano constituye actualmente un factor que agrega valor a las organizaciones, este valor se hace aún más relevante cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la organización.

El capital humano depende en gran medida de la capacidad que tengan las organizaciones para aprovechar y desarrollar el conocimiento. El proceso idóneo para perfeccionar los conocimientos y desarrollar el capital humano es justamente el de capacitación y desarrollo de personal.

El conocimiento adquiere una poderosa importancia en relación con la competitividad de las organizaciones, este conocimiento no sólo se encuentra en la mente de las personas como ya se mencionó, sino también en los procedimientos establecidos en documentos, en las rutinas y prácticas organizacionales.

(Mincer, 1974)

Jacob Mincer manifestó un marcado interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. La nueva transformación organizacional se basa en principalmente en la relación empresa colaboradora y comienza con un cambio de termino que a su vez extraña un giro conceptual: de recursos humanos a capital humano conforme la tecnología automatiza las oficinas los procesos se estandarizan y las compañías se parecen más entre si el verdadero potencial de crecimiento diferenciación e innovación está en las personas y esto implica un cambio cultural

Una de las tendencias más evidentes es la desaparición de la oficina corporativa como la conocemos las nuevas generaciones han marcado una tendencia no buscan un trabajo si no una forma de vida que sea compatible con sus valores y su vida personal esto ha llegado a las organizaciones a realizar un cambio que flexibiliza tanto el lugar de trabajo como las presentaciones y los servicios a el personal

Las oficinas de los directivos con puertas cerradas y alegadas de la operación están en proceso de extinción hoy los directivos comparten escritorios con el personal y tienen pequeñas salas de juntas para las reuniones privadas esta accesible y a su liderazgo se a transformado en un liderazgo de servicio para ayudar, guiar, enseñar y acompañar a su personal con el fin de potenciar la productividad

La conciencia de derechos humanos está más presente que nunca gracias a la integración de diversos grupos bajo conceptos de inclusión y respeto a la diversidad hecho que abre el abanico de oportunidades en todas las áreas y tiene un claro compromiso de responsabilidad social interna y externa

Los nuevos grupos requieren servicios diferenciados por eso desaparecen las políticas de recursos humanos aplicables a todos por igual las áreas de capital humano además de ofrecer prestaciones diferentes para cada grupo de acuerdo a sus expectativas y referencias generan oportunidades de desarrollo a través de proyectos y diseñan puestos flexibles.

(Tejada, 2016)

El desarrollo del capital humano contribuye, fundamentalmente, con el aprendizaje de las personas para expandir su capacidad de acción, de manera que produzcan resultados satisfactorios en sus vidas y en sus organizaciones.

Si no tenemos los resultados deseados, tanto en lo personal como en lo organizacional, necesitamos cambiar nuestros comportamientos y ello implica una transformación. Por ello, es primordial analizar nuestro desempeño

organizacional y/o personal, y evaluar los resultados que somos capaces de producir.

Atraer talento a una empresa es una labor que desafortunadamente algunas empresas desprestigian, pero la realidad es que atraer personas capacitadas para un puesto de trabajo es un arte.

Un empleado nuevo no es solo un número más en la empresa, es alguien que aporta talento a tu organización y que seguramente espera con mucha ilusión un futuro laboral exitoso dentro de ella. Por lo tanto, es el trabajo de quien está como responsable de recursos humanos planear su ingreso antes de su llegada y reunir esfuerzos para lograr que se sienta como en casa desde el primer día.

El capital humano es considerado un “capital” para las empresas porque guarda relación entre la inversión, en seleccionar, contratar y desarrollar la gente que integra una empresa y el logro de incrementar la productividad.

Un empleado que deja una organización puede ser reemplazado físicamente; sin embargo, sus habilidades y conocimientos no pueden ser reemplazados exactamente por la persona que lo reemplaza, ya que cada individuo posee un conjunto de habilidades y experiencia diferentes.

Las organizaciones deben reconocer que valorar a sus empleados como activos se debe realizar de manera completa. Los empleados (sus conocimientos, experiencia, habilidades, conjunto de habilidades y experiencia) son los activos invaluable e intangibles para asegurar el futuro.

Mientras más capacitado se sienta el equipo humano, las tareas que deben cumplir dentro de la empresa serán realizadas de manera más eficiente, con

mayor calidad y los objetivos serán alcanzados en menor tiempo y de mejor forma.

Por eso, se debe encontrar la mejor manera para mantener al equipo de una empresa contento, capacitado y motivado. No hay mejor capital humano que el que ya se tiene en una empresa.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1. ¿La empresa realmente sabe aprovechar el capital humano?
2. ¿Qué funciones tiene el Capital Humano en una empresa?
3. ¿Todas las empresas disponen del Capital Humano?
4. ¿Es importante mantener el Capital Humano?
5. ¿Por qué algunas empresas se quedan sin capital humano?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivos Generales

Determinar si el capital humano es un factor importante para las empresas en especial la empresa Construrama de Frontera Comalapa y en que les ayuda tener a empleados con una alta capacidad de realizar las tareas difíciles de la empresa y hacer que esta logre sus objetivos, también qué pasaría si una empresa se queda sin sus empleados más capacitados que otros.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Investigar el aprovechamiento del capital humano en la empresa construrama.
2. Conocer el número total de los empleados altamente capacitados.
3. Investigar de qué manera la empresa capacita a su personal de empleados.
4. Conocer el motivo por el que la empresa pierde empleados altamente capacitados.

1.4 HIPÓTESIS

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.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La situación que hoy en día está atravesando la empresa construrama Comalapa, con el capital humano es preocupante para el encargado de dicha empresa, como bien sabemos el capital humano es un pilar muy importante dentro de la empresa.

Construrama Comalapa es una empresa que se dedica a distribuir materiales para la construcción y hasta el momento encontrar a un ayudante se volvió complicado. Un ayudante tiene la función de apoyar con la carga del material a clientes que llegan a recoger a tienda.

Apoyar con la carga de los camiones que saldrán a entregar a ruta dentro de la cabecera municipal otros ejidos colindantes y otros municipios como son Chicomuselo, Motozintla, Amatenango de la frontera.

Un ayudante realiza la función de descarga de material una vez llegando con el cliente, y está obligado a descargar cuando llega material a tienda de los diferentes proveedores de la empresa. Un chofer es un puesto muy importante dentro de la empresa.

El chofer realiza las mismas funciones que un ayudante está obligado a cargar y descargar material dentro y fuera de tienda, lo que los diferencia es que tiene la responsabilidad de la unidad a su cargo.

El área de subgerencia es un área muy importante para la empresa ya que es el encargado de darle seguimiento que el resto del personal realice sus funciones correctamente. Estas son las áreas del cual construrama Comalapa está necesitado de capital humano.

Al no estar esto completo la carga de actividades recae más a los demás empleados y es donde empiezan a existir problemas.

Construrama Comalapa ofrece capacitación adecuada para las diferentes áreas con la finalidad que el capital humano sea eficaz y eficiente, con la oportunidad de crecimiento. El capital humano de construrama Comalapa lo conforma (gerente, subgerente, cajero, almacenista, ayudante y choferes).

1.6 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación se centra en el capital humano de la empresa Construrama Comalapa, se eligió el tema ya que es una de las empresas grandes que tiene frontera Comalapa y es una empresa que requiere una mayor cantidad de capital humano.

Especialmente se investigará por qué está atravesando por una escases de capital humano y que está dispuesto a realizar para resolver este problema. Y saber cómo se sienten los empleados dentro de la empresa si es una empresa que respeta sus derechos y apoya su capacidad.

CAPITULO II

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO HISTÓRICO

En la década de 1960 el término fue popularizado por dos economistas estadounidenses Gary Baker y Jacob Mincer quienes lo utilizaron para describir la combinación de habilidades, conocimientos, experiencia, ámbitos, y personalidad de cada persona y como esto se puede utilizar de forma productiva. tan productiva no solo es beneficiosa para la persona involucrada y la compañía para la que trabajas los países también ganan.

La investigación del capital humano empezó con la cuestión de por qué en las sociedades occidentales los obreros tenían una productividad muy alta la respuesta parecía ser que se debía a las diversas innovaciones tecnológicas que se habían llevado a cabo pues para estos actores la automatización producida por estas innovaciones tecnológicas en la innovación tecnológica en la producción industrial provocaría un aumento de los puestos de trabajo intelectuales en detrimento de los puramente físicos considerados como los de mayor riesgo de para el trabajador.

El capital humano nació oficialmente como un intento de aplicar la parte del crecimiento de la renta o de los productos nacionales que no podían atribuirse a los cálculos a los factores tradicionalmente considerados (nuevas tierras cultivadas , nuevo capital fijo , y nuevas atribuciones de mano de obra ,)la diferencia se decía, debía provenir de la nueva calidad del trabajo , en su mayoría

productiva , y esta debería ser atribuida a nuevas inversiones realizadas en el trabajo mismo : salud, experiencia, migraciones y sobre todo educación .

El origen de los RRHH podemos ubicarlos a mediados del siglo XIX, durante la revolución industrial que aconteció principalmente en estados unidos y Europa. la mecanización y la reducción en cadenas genero insatisfacción entre los trabajadores de las empresas y fábricas. esto hizo necesaria las primeras medidas para tratar de solucionar problemas asociados a la vivienda, salud y los horarios de personal. la medida más importante fue la creación de los denominados (departamentos de bienestar) en algunas organizaciones. el economista John r. Commons fue el primero en utilizar el término de recursos humanos en su libro (distribución de la riqueza) publicado en 1894.

Sería hasta el 1910 y 1920 cuando el término de RRHH se popularizo y las empresas empezaron a ver a sus trabajadores como activos del capital dentro del negocio. aparecieron las primeras oficinas orientadas a la gestión de empleados. no obstante, esta únicamente se centraba en acciones disciplinarias y en ocasiones, en sistemas de retribución. con el paso del tiempo y progresivamente, estas oficinas empezaron a hacer foco en otros ámbitos como son las contrataciones y despido las formulas salariales y el análisis de la productividad y el rendimiento

Podríamos enmarcar el auge de los departamentos de los recursos humanos entre el final de la primera guerra mundial (1914- 1918) hasta la gran depresión (1929-1938), periodo en que aparecieron nuevas leyes que obligaban a las empresas a cumplir determinadas funciones sociales y en el que el departamento empezó a crecer y a asemejarse lo que es hoy. sin embargo, en esta época, los

responsables continuaban teniendo un marcado carácter autoritario y estaban muy vinculados a la dirección de la compañía.

Llegamos a la revolución digital periodo en el que nos encontramos. esta revolución está creando nuevos entornos económicos aportando innovaciones hasta ahora inesperadas y provocando cambios en el comportamiento del consumidor estos cambios dan lugar a las últimas tendencias en la que el precio y la calidad del producto pasa a un segundo plano y ya no lo son todo, lo que realmente busca el consumidor es la experiencia memorable vinculada a ese producto o servicio.

(Thorndike, 2002)

El crecimiento histórico es el aumento de la producción de bienes y servicios frecuentemente en el crecimiento económico va acompañado de una mejora de las condiciones de vida por ello muchas economías políticas persiguen el crecimiento económico.

En el año 2002 William Thorndike publicó ocho CEOs poco convencionales y su plan radicalmente racional para el éxito uno de los principales temas del libro fue la asignación de capital. la afirmación era que la asignación efectiva de capital (inversiones, compras, dividendos, adquisiciones) era un sello distintivo del éxito. el libro es convincente, pero hay un punto del libro que a menudo se pasa por alto.

Thorndike escribe: hay dos tipos de recursos básicos que cualquier CEO necesita asignar: financieros y humanos. la mayoría de las páginas del libro y las

reseñas se centran en el recurso financiero. pero el capital financiero es tan efectivo como los humanos que lo implementan

Hace tres siglos un economista político llamado Adam Smith expuso que para él la clave del éxito empresarial era clara. la producción dependía de cuatro tipos de capital fijo: herramientas ediciones, tierra y las capacidades adquiridas y útiles de todos los habitantes o miembros de la sociedad. los humanos que trabajan se han convertido en una forma de capital como en capital natural o el capital económico pero este análisis mecanicista no pasa a uso común hasta después de 1928 cuando el economista ingles Arthur Cecil piugo lo inmortalizo de un libro existe algo así como inversión en capital humano, así como también inversión en capital material.

En la actualidad en toda empresa es de suma importancia el capital humano ya que es todo aquel empleado que llevan a la empresa a puestos más es alto en el mercado. Sin el capital humano las empresas no obtendrían los niveles más óptimos deseados respectos a su productividad, siendo el principal en toda organización.

En las empresas se laboran con personal humano siendo este de gran importancia ya que ellos son la fuente para el desarrollo del trabajo y utilizan técnicas económicas para el crecimiento de las mismas.

En el trabajo se expondrá sobre el capital humano siendo el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico,

las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la "calidad del trabajo" es algo confuso.

En sentido más estricto del término, el capital humano no es realmente capital del todo. El término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el stock del capital físico ordinario (herramientas, máquinas, edificios, etc.) para aumentar la productividad del trabajo y de la "inversión" en la educación o el entrenamiento de la mano de obra como medios alternativos de lograr el mismo objetivo general de incrementar la productividad.

El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad del grado de formación y productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

A partir de ese uso inicialmente técnico, se ha extendido para designar el conjunto de recursos humanos que posee una empresa o institución económica. Igualmente se habla de modo informal de mejora en el capital humano cuando aumenta el grado de destreza, experiencia o formación de las personas de dicha institución económica.

La teoría del capital humano se origina como un intento de explicación de esas diferencias entre los niveles de producción de las industrias, para luego

consolidarse como un curso de acción y teoría económico-educativa de las naciones desarrolladas

Hoy en día en las empresas, el capital humano es importante ya que los medios materiales solo se convierten en un producto terminado cuando pasan por el proceso de producción realizado por la fuerza de trabajo de los obreros.

La fuerza del trabajo humano forma parte del capital de una empresa ya que pertenece al conjunto de bienes utilizados en la producción, así como las instalaciones, el equipo, la maquinaria, las materias primas, el insumo y la mano de obra que forma parte del proceso productivo. El capital humano nace ante la necesidad de las empresas de contar con una herramienta de alta tecnología, que de soporte en la producción ya que una máquina por muy avanzada que esté no puede manejarse sola y se necesita de los trabajadores para ponerla en función.

La teoría del capital humano, en principio, se planteó como una descripción de la importancia y rol de la educación en la acumulación de capital, por encima de los beneficios derivados de la inversión en equipamiento técnico. El nivel de ganancias a causa de la formación de la fuerza trabajadora pasó a ser mucho más relevante que el retorno de dinero obtenido por el capital físico.

En la actualidad, es el modelo que siguen organismos internacionales encargados de estudiar y promover un mejor acceso a la educación en todas las naciones. No obstante, la teoría del capital humano ha debido evolucionar a formas más integradoras de apreciación del conocimiento, para tratar de dar respuesta a los elementos contextuales que ejercen su influencia en el tema educativo, así como en el desempeño laboral.

En la actualidad muchas empresas están empezando a utilizar máquinas para hacer las labores de los empleados lo que hace que muchas personas con gran capacidad, habilidades, conocimientos, para realizar tareas difíciles de la empresa queden desempleados.

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El primer trabajo corresponde a (Ramirez, 2014) quien realizó una tesis titulada “El capital humano y el plan de trabajo una relación necesaria en el adecuado funcionamiento del área de recursos humanos en una empresa industrial.” Su objetivo en esta tesis es desarrollar procesos que permitan optimizar el capital humano y plan de trabajo adecuados para el área de recursos humanos en el proceso de nómina en una empresa industrial. Sus objetivos específicos fueron, Efectuar los procesos necesarios para allegarse del capital humano adecuado que permita el correcto funcionamiento del área de Recursos Humanos logrando la eficiencia del mismo. Generar la relación del capital humano y el plan de trabajo con los procesos empresariales.

Esta investigación menciona que el capital humano está constituido por elementos muy importantes en el entorno como referencia de ser el elemento integrador dentro de cualquier organización o entidad, los elementos son: creatividad, habilidad, conocimientos, talento, aspiraciones, impulsar la motivación, competitividad, y una vez que estos elementos sean identificados tenemos una visión clara del valor que poseen, así como la suma de una capacitación adecuada, facilita en mucho los resultados a obtener.

En esta investigación se realizó un estudio acerca de la teoría del capital humano donde determina que un individuo no capacitado que no invierte en el solo podrá

aspirar a trabajos poco remunerados y en caso contrario si invierte tiempo y recursos económicos al final de esta capacitación los beneficios son muchos, así como una amplia competitividad a obtener mejores ofertas salariales.

El capital humano constituye un conjunto de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, innovación y empleabilidad, brindando posibilidades a las personas de encontrar un empleo retribuyendo sus capacidades laborales por medio de actividades de aprendizaje organizado en educación formal e informal, entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones de acuerdo con cada individuo.

Esta tesis se relaciona con la nuestra ya que se centra en como el capital humano funciona dentro de una empresa, y menciona que un personal bien capacitado puede ser de gran ayuda para que una empresa alcance sus objetivos, también menciona que es importante invertir y capacitar en el capital humano para auxiliar los procesos obteniendo un aumento óptimo en la asignación de nuevas tareas y retos.

La gran competitividad empresarial, obliga a las empresas a la búsqueda constante de elementos esenciales y primordiales para la consecución de los objetivos trazados, por ello la importancia de un Capital Humano idóneo.

Menciona también que el capital humano es la característica propia de cada uno, utilizando su potencial en procesos y funciones correctas garantizando una armonía entre la organización y los resultados proporcionados en determinado tiempo, así como la innovación de un criterio positivo en la mejora de estrategias,

ofreciendo a la entidad una seguridad en lo que se espera del Capital Humano en la consecución de las metas.

Un segundo trabajo corresponde a (Chica, 2017) quien realizó una tesis titulada “El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador” su objetivo general en esta investigación es determinar en qué medida el capital humano incide en la competitividad de las PYEMS del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador.

Sus objetivos específicos son Establecer en qué medida la productividad del capital humano generada a partir de su creatividad influye en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca Ecuador.

En la tesis se menciona un informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en adelante UNESCO (por sus siglas en inglés), sobre la ciencia hacia el año 2030, muestra las tendencias mundiales del capital humano, aproximadamente 7,8 millones de científicos e ingenieros estarán contratados en actividades de investigación en todo el mundo. Desde 2007, el número de investigadores ha aumentado en un 21%. Este notable crecimiento se refleja también en la explosión del número de publicaciones científicas (UNESCO, 2015, pág. 16).

La Unión Europea se mantiene como líder mundial en cuanto a número de investigadores, con una proporción del 22,2%, China 19,1% ha superado a los Estados Unidos 16,7%. La proporción que representa el Japón a nivel mundial es de 8,5%, y la de la Federación de Rusia del 5,7%. Estos cinco países

representan el 72% de todos los investigadores en el mundo (UNESCO, 2015, pág. 14).

En esta investigación se menciona la formación técnica del capital humano lo cual dice La formación de los trabajadores o colaboradores es bastante importante ya que permite ajustar las características de cada persona a cada uno de los puestos designados para que la empresa sea más funcional y los resultados sean significativos para competir

Esta tesis se relaciona con la de nosotros ya que sus objetivos son determinar la importancia de capital humano en las pequeñas y medianas empresas también menciona varias teorías sobre el capital humano como la teoría de Gary Becker (1993) el capital humano es el conjunto de capacidades productivas que una persona adquiere por acumulación de conocimientos generales y específicos. La noción de capital indica la idea de un stock inmaterial imputado a un individuo, que se puede acumular y utilizarse.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en adelante OCDE (1997), define el capital humano como el conjunto de habilidades, competencias y atributos que poseen los individuos, lo que permite facilitar la creación de bienestar personal, social y económico.

El capital humano se refiere al conjunto de capacidades productivas de los seres humanos que se encuentra constituida por los conocimientos, actitudes y habilidades y que generan resultados positivos en una economía (Baptiste, 2001) (Becker G. , 1962) (Blaug M. , 1975).

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1 Capital humano

El capital humano apareció por primera vez en el artículo "Human Capital Investment" un artículo del premio nobel en economía Theodore w. Schütz publicado en 1961 en la *american economic review*. donde entonces los economistas han cargado con mucho termino la maleta actual del capital humano la mayoría coinciden en que el capital humano comprende habilidades.

Para Becker (2003)) el capital humano se refiere a la inversión en dar conocimiento formación e información a las personas esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna. el capital humano consiste principalmente en conocimientos y habilidades adquiridos a través de la educación formal e informal en el sistema educativo y en el hogar y también en el conducto del entrenamiento, la experiencia y la movilidad de la fuerza laboral. el capital humano se deprecia a causa de la insolenia de conocimiento y habilidades o del deterioro de la salud de la persona.

El ámbito entonces del capital humano en una empresa abarca a directivos superiores, directivos medios, y supervisores de primera línea y trabajadores todos han de asumir la responsabilidad del desarrollo el mantenimiento y la rentabilidad del capital humano

La educación construye el capital humano del mismo modo que un fertilizante logra el desarrollo de la planta el autor Davenport muestra en su libro *capital humano*, que análisis afectuosos por la oficina de estadísticas laborales de los estados unidos muestra que un título universitario proporciona una situación

significativa cuando se complementa con una formación posterior en el trabajo. entonces uno de los elementos que se necesitan para que los individuos inviertan en capital humano voluntario es la oportunidad de desarrollo, la oportunidad de aprender y progresar dentro de la organización.

En el ambiente empresarial en la década de los 80 - 90 los trabajadores eran vistos como costos que debían disminuir cuando las presiones económicas obligasen a un recorte de los gastos y muchas empresas reducían su presupuesto de formación en los años siguientes de considero a el empleado como un activo , la frase acostumbrada en las empresas era nuestros empleados son nuestros mejores activos ,sin embargo solo se limitó a eso ,a una frase , ya que los hechos demostraba que no se invertía en ellos como se esperaba de algo que decía tenia prioridad . además, se critica este término porque un activo desde este punto de vista contable genera un beneficio en la empresa.

2.3.2 Objetivos individuales

El departamento o encargado de recursos humanos debe de tener en cuenta a cada una de las personas que labora en la empresa saber que aspiraciones tiene conforme cada persona logre sus objetivos personales contribuye a el logro de los objetivos de la empresa el departamento de recursos humanos tiene como función ayudara a el miembro de la empresa a lograr sus aspiraciones (Warther y Davis 2004 :11)

Para lo anterior (Mercado 2004) dice que es necesario que el área encargada de recursos humanos sirva como medio para lograr los objetivos individuales sean compatibles con los de la empresa para mantener, retener, y motivara al personal satisfaciendo las necesidades individuales de los miembros de la organización

pues de lo contrario empezará a perder personal y sus satisfacción y desempeño se verá reducido.

2.3.2.1 Objetivos organizacionales

Parte del área de RRHH tiene la responsabilidad de contribuir éxito de la empresa contribuyendo al éxito de los supervisores o gerentes ya que RRHH no es solo un fin, sino que es una manera de apoyar la labor de dirigentes de la organización (Werther y Davis)

Por su parte Mercado (2004) dice que la empresa administrativa a su recurso humano para lograr no solo sus fines organizacionales, sino que también debe de servir a la sociedad en base a principio ético y socialmente responsable pues segura que cuando las empresas pierden de vista su relación con la sociedad se comienza a permitir practicas discriminantes llámese cultura, religión, raza entre otras que puede provocar problemas para la empresa.

2.3.2.2 Dependencia mutua entre las personas y la organización

El contexto dentro del cual se forma la gestión del recurso humano son las organizaciones y las personas estas últimas pasan gran parte de su tiempo dentro de la organización que depende de ellos para operar lograr sus objetivos y alcanzar el éxito. para un lado, el trabajo consume tiempo considerable de los individuos quienes pasan su vida entregando su esfuerzo para subsistir y alcanzar el éxito personal

Es por eso que separar el trabajo de la existencia de las personas el algo casi imposible debido a los efectos que esta produce en ellas. por lo tanto, las personas se vuelven dependientes de las organizaciones para lograr sus metas

personales e individuales, pero, por otro lado, las organizaciones también se vuelven dependientes de las personas, puesto que estas, son las que operan, producen bienes y servicios, atienden a los clientes, compiten en los mercados y se esfuerzan para lograr alcanzar los objetivos generales y estratégicos de la organización (Chiavenato 2002).

2.3.2.3 Conciliar los objetivos de las personas y las organizaciones

De acuerdo a Chiavenato (2002) no mucho tiempo atrás, el conciliar los objetivos entre personas y organización se consideraba antagónico y conflictivo debido a que estas eran incompatibles, esto conducía a una solución del tipo ganar – perder en este punto, tomando en cuenta que los recursos eran limitados y escasos, si una parte ganaba más, la otra, lo perdía. fue debido a esto que se comprobó que si la organización quiere alcanzar sus objetivos tiene que saber canalizar los esfuerzos de las personas para que estos también alcancen sus objetivos individuales y así ambas partes salgan beneficiadas.

2.3.3 Importancia de la gestión de los recursos humanos

Es importante aclarar que toda empresa, sin importar su tamaño, requiere de personas para trabajar adecuadamente, es por eso que se dice que el activo más valioso en la empresa es el personal.

Generalmente las empresas y en ocasiones las medianas empresas , tienen recursos abundantes por lo que desean contratar especialistas en administración de personal caso contrario a la mayoría de las pymes ,donde una sola persona realiza todas las actividades del personal o el dueño delega estas funciones a una sola persona que ya tiene otras responsabilidades por lo que en la pymes se tendra a dedicar más tiempo para que la administración del personal sea efectivo y ayude a un mejor manejo y crecimiento (Mercado, 2004).

En este punto donde la gestión del recurso humano toma importancia. cabe aclarar que la gestión de recursos humanos es un área muy propensa a modificarse de acuerdo a la mentalidad que predomine en la organización. además, es contingente y situacional debido a la cultura de la organización, la estructura de la misma, el negocio de la organización, la tecnología que estas utilizando, los procesos internos y muchas otras variables importantes, que continuamente se están modificando.

2.3.4 Admisión de personas

La admisión de personas es la etapa donde se busca, escoge y selecciona al mejor candidato para el puesto bacante de acuerdo a las cualidades del reclutado (Reyes 1975) esta etapa incluye el reclutamiento y selección de personal. Antes de reclutar al personal se debe de fijar políticas claras y eficaces se debe contar con un análisis de puesto y por último contar con un medio adecuado de requisición, para que jefes y trabajadores interactúen en armonía.

Rivas 2002 indica que antes de empezar a seleccionar al personal se debe hacer un análisis de puestos donde se analizará lo requiere la empresa en cuandito a la educación del candidato, experiencia, responsabilidad que tendrá habilidades que debe tener, el análisis de puesto se divide en descripción de puesto y especificación de puesto.

2.3.4.1 Reclutamiento de personal

El reclutamiento es el conjunto de actividades diseñadas para atraer hacia la organización un conjunto de candidatos clasificados, (Schermerhorn, 1896)

Desde el punto de vista de Werther y Davis (2004) en base a las necesidades que van creado con el tiempo se debe especificar lo que la empresa necesita o busca en el personal, para que contribuya a las necesidades del puesto, lo cual genera un grupo de solicitantes que son sometidos a un proceso de selección y posteriormente permita elegir a la persona adecuada para el puesto.

2.3.5 Motivación del personal

Federico Herzberg, psicólogo dedicado a la gestión empresarial, define la motivación laboral como el resultado de la interacción de dos factores, factores de motivación (logros, reconocimiento) e higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas).

2.3.6 Capacitación laboral

Según Chiavenato (2007), “La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

2.3.7 Administración de recursos humanos

Dessler (2001) define a la Administración de Recursos Humanos como “las políticas y las prácticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos a las personas o al personal del puesto administrativo que se ocupa.

2.3.8 Gestión del talento humano

Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño

2.3.9 Selección de personal

Según De Ansorena (2005) Selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros, y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

ADMISIÓN: Potestad de una empresa o de un establecimiento de permitir o de rechazar el acceso al mismo de una persona.

AUSENTISMO LABORAL: Es toda aquella ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes del mismo, que incumple las condiciones pactadas en el contrato de trabajo

BIENES Y SERVICIOS: Son el resultado de los esfuerzos humanos para satisfacer las necesidades y deseos de las personas.

CAPACITACIÓN: Hace referencia a todos aquellos conocimientos tanto teóricos como prácticos que ayudan a mejorar el desempeño de un colaborador o un equipo de trabajo dentro de una organización.

CAPITAL ECONÓMICO: Se define como la suma de los recursos propios que se necesitan para producir ganancias.

CAPITAL EMOCIONAL: Incluye el tipo de compromiso que tiene el personal con la misión, la visión y los objetivos de la empresa, además de medir el grado de alineamiento hacia el mismo rumbo o dirección, pero sobre todo, la identificación y alineación del rumbo empresarial con los objetivos y metas personales.

CAPITAL FIJO: son aquellos activos de la empresa que tengan condición de uso a largo plazo, tales como terrenos, patentes, inversiones y similares.

CAPITAL FINANCIERO: es toda suma de dinero que no ha sido consumida por su propietario, sino que ha sido ahorrada y trasladada a un mercado financiero, con el fin de obtener una renta de la misma.

CAPITAL FÍSICO: Es el Stock de Bienes de equipo, instalaciones e infraestructuras que se utiliza para producir Bienes y servicios.

CAPITAL INTELECTUAL: Es el valor del conocimiento de los empleados de una empresa u organización, habilidades, capacitación empresarial o cualquier información de propiedad que pueda proporcionar a la empresa una ventaja competitiva.

CAPITAL SOCIAL: Es un elemento que podemos localizar en el balance contable de una empresa, dentro de los fondos propios o patrimonio neto.

CAPITAL: Es la cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada.

COMPETITIVIDAD: Es un concepto que hace referencia a la capacidad de las mismas para producir bienes y servicios de forma eficiente (precios decrecientes y calidad creciente), de tal manera que puedan competir y lograr mayores cuotas de mercado, tanto dentro como fuera del país.

CONOCIMIENTO: Es la acción y efecto de conocer, es decir, de adquirir información valiosa para comprender la realidad por medio de la razón, el entendimiento y la inteligencia.

DESARROLLO DEL PERSONAL: Es un proceso sistemático centrado en la formación de empleados que satisfacen las necesidades de la empresa y, al mismo tiempo, en el estudio y desarrollo del potencial productivo y educativo de los empleados de la empresa.

FUNCIÓN SOCIAL: Se trata sencillamente de cumplir la ley, respetar los contratos con terceros, pagar los impuestos, respetar las reglas del mercado -en especial, las de la competencia- sin engaños ni fraudes, dar cuenta puntual de su gestión ante sus dueños y cumplir las regulaciones administrativas y laborales que garantizan la defensa de los intereses públicos.

INGRESOS: Las cantidades que recibe una empresa por la venta de sus productos o servicios.

ORGANIZACIÓN: es un grupo social compuesto por personas naturales, tareas y administraciones que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes, servicios o normativas para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno,

RECURSOS HUMANOS: Son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella.

RETENCIÓN DE TALENTO: Es una estrategia que engloba un conjunto de premisas por las cuales la empresa trata de conservar a personas que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud.

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

(Ponce & Jiménez, 2015) argumentan:

Para diseñar una investigación es importante especificar las características del diseño metodológico (tradicionalmente se conoce como la sección de material y métodos o metodología de un proyecto de investigación). El diseño metodológico le dará identidad propia, única y muy particular a la investigación que se desea realizar y ayudará al lector a comprender adecuadamente en qué consistirá la investigación.

El diseño metodológico es la descripción detallada y precisa de las estrategias y procedimientos de cómo se va a realizar la investigación. Los elementos que deben incluirse en el diseño metodológico deben estar relacionados de forma lógica, congruente, presentados y ordenados de manera coherente y sencilla. (p. 1).

(Peña, 2009) señala que: El Diseño metodológico, es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la intervención. El diseño metodológico es la descripción de cómo se va a realizar la propuesta de intervención.

El diseño metodológico son los pasos a seguir para generar una información que mi proyecto de investigación requiere, a la luz de una temática y unos objetivos que se problematizan.

Un diseño metodológico es la forma particular de cómo cada interventor/a organiza su propuesta de intervención. Lo metodológico debe estar soportado

por la postura epistemológica, conceptual y ontológica del interventor/a; es decir, cada diseño metodológico ha de responder con coherencia interna a la concepción de ser humano, a la concepción de educación y a los principios pedagógicos que orientan a cada interventor/a en su quehacer. Por lo tanto, la estrategia de intervención depende del tipo de estudio que se elija (el enfoque), ya que éste determina el diseño, el proceso propuesto a la comunidad, la información generada, la forma como se trabajará con la comunidad y el lugar del profesional interventor. (p.1)

3.1 FORMAS DE INVESTIGACIÓN

La investigación sobre “La importancia del Capital Humano en la empresa construrama de Frontera Comalapa, Chiapas”, es aplicada debido a que la investigación se llevará a la práctica con nuestra muestra que son los empleados de esta empresa construrama de Frontera Comalapa, por medio de encuestas para la comprobación de hipótesis.

3.1.1 INVESTIGACION PURA

(Tamayo, 1999) menciona:

Recibe también el nombre de pura y fundamental, tiene como fin la búsqueda del progreso científico, mediante el acrecentamiento de los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es de orden formal y busca las generalizaciones con vista al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (p.129).

3.1.2 INVESTIGACIÓN APLICADA

(Bunge, 1969) afirma:

La investigación aplicada busca o perfecciona recursos de aplicación del conocimiento ya obtenido mediante la investigación pura, y, por tanto, no busca la verdad, como la investigación pura, sino la utilidad. En otras palabras, se trata aquí de investigar las maneras en que el saber científico producido por la investigación pura puede implementarse o aplicarse en la realidad para obtener un resultado práctico (p.683).

3.2 TIPOS DE ESTUDIO

(Cazau, 2006) señala:

La investigación es un proceso por el cual se enfrentan y se resuelven problemas en forma planificada, y con una determinada finalidad.

Esta investigación es de tipo descriptiva, es descriptiva porque vamos a especificar la importancia que tiene el capital humano en la empresa, también se detallara el tipo de motivación que le dan a los empleados, y que hace la empresa para que le empleado se sienta satisfecho.

3.2.1 ESTUDIO CORRELACIONAL

Cortés e Iglesias (2004) mencionan:

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. La utilidad principal de los estudios correlacionales cuantitativos es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

3.2.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO

Cortés e Iglesias (2004) señalan:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

3.2.3 ESTUDIO EXPLICATIVO

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) reafirman:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables.

3.2.4 ESTUDIO EXPLORATORIO

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) explican:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no

se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente tema “La importancia del capital humano en la empresa construrama de Frontera Comalapa, Chiapas”, es una investigación de tipo no experimental, específicamente de corte transversal, debido a que solo se estudiará el fenómeno una sola ocasión sin modificar conductas, solo se observará la situación actual tal y como está sucediendo en su contexto natural.

3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL

Malagar, (2008) Considera:

En este método los tratamientos de la variable independiente han sido manipulados por el investigador-X- por lo que se tiene el mayor control y evidencia de la causa y efecto. (p. 149).

Sampieri (2006) señala: En los experimentos se diseñan pruebas en las cuales se inducen cambios es decir se manipulan las variables que intervienen en un proceso o sistema deliberadamente (supuestas causas), de manera que sea posible observar, identificar y analizar las causas en la respuesta obtenida. En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento,

condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se ‘construye’ una realidad.

3.3.2 INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL

Malagar, (2008) refiere:

En este método, existe un grupo de sujetos a los cuales se realiza una prueba o de medición de la variable dependiente, pero los tratamientos de la variable independiente-X- no fueron manipulados o controlados por el investigador. También se denomina investigación ex - post - facto. (p.149).

Sampieri (2006) indica: La investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

3.3.2.1 INVESTIGACIÓN TRANSVERSAL

(Sampieri, 2010), menciona:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

3.3.2.2 INVESTIGACIÓN LONGITUDINAL

(Sampieri, 2010), señala que:

Son estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos. (p.158)

3.4 ENFOQUES

Toda investigación necesita contar con enfoques que orienten su realización, que permitan diseñar y/o elegir los instrumentos que nos servirán para la recolección de los datos y las características que éstos deben tener.

La investigación es de enfoque mixto debido a que combinamos el enfoque cuantitativo con el cualitativo.

3.4.1 ENFOQUE CUALITATIVO

(Patton 1980,1990), menciona que:

Los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Por lo expresado en los párrafos anteriores, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, interacción e introspección con grupos o comunidades. (P. 326)

A su vez Fernández y Pertegás (2004), reafirman que:

La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.

3.4.2 ENFOQUE CUANTITATIVO

(Sampieri 2006), menciona que:

Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico; con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis. (p.326)

3.4.3 ENFOQUE MIXTO

(Sampieri s/f), menciona:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

(Cortés e Iglesias, 2004), afirman que:

La investigación es mixta porque se utilizará tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo, en el cualitativo se observará las reacciones de la gente a la hora de responder la encuesta; es cuantitativo porque realizaremos encuestas para cuantificar el problema.

En un enfoque mixto el investigador utiliza las técnicas de cada uno por separado, se hacen observaciones, entrevistas, se realizan encuestas para saber las opiniones de cada cual sobre el tema en cuestión, se trazan lineamientos sobre las políticas a seguir según las personas que intervengan, además esas encuestas pueden ser valoradas en escalas medibles y se hacen valoraciones numéricas de las mismas, se obtienen rangos de valores de las respuestas, se observan las tendencias obtenidas, las frecuencias, se hacen histogramas, se formulan hipótesis que se corroboran posteriormente. (p.11)

3.5 UNIVERSO O POBLACIÓN

La población de estudio será la cabecera municipal de Frontera Comalapa, Chiapas.

El interés que tenemos como profesionistas para abordar este problema en este municipio es porque la incidencia esta problemática de salud es debido a la falta de conocimientos y a la irresponsabilidad de los comerciantes en el ámbito higiénico.

(Leon, 2007) Menciona:

La población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población tiene la característica de ser estudiada medida y cuantificada. (p.2)

(Selltiz, 1980), recalca:

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.238).

3.5.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

Frontera, es un adjetivo refiriéndose al límite que hace con la República de Guatemala y el término Comalapa proviene de la voz náhuatl: Comalapan, “en el agua de los comales”, que deriva de las voces: Comalli, comal; Atl, agua; y Pan, adverbio de lugar. Pero también se considera que su nombre se debe al recuerdo de la extinta San Juan Comalapa, y está sobre el paraje Cushú, que se encontraba cerca de Tecpan, Guatemala; es decir en la frontera. El Municipio de Frontera Comalapa es uno de los 122 municipios que conforman el estado mexicano de Chiapas. Se encuentra ubicado en la zona fronteriza del estado. Su cabecera, la localidad de Frontera Comalapa, recientemente fue catalogada como "ciudad". Se localiza en los límites de la Sierra Madre de Chiapas y la depresión central.

Frontera Comalapa se encuentra ubicado en la zona fronteriza del Estado de Chiapas, limita al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con el municipio de Chicomuselo, al sur con los municipios de Amatenango de la Frontera y Bella Vista, al este limita con Guatemala, en particular con el Departamento

de Huehuetenango. Tiene una extensión territorial del 717.90 km² que representan el 5.62% de la superficie de la región Fronteriza y el 0.94% a nivel estatal.

Se encuentra ubicado en la transición entre la Sierra Madre de Chiapas y la Depresión Central de Chiapas, por lo que su relieve es diverso, siendo montañoso al sur y desciende en medida que se avanza hacia el norte. El municipio tiene una población de 57,580 habitantes según los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2005 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de ese total, 27,349 son hombres y 30,231 son mujeres

3.6 MUESTRA

(M. I. Ortego, s/f), afirma que:

Se denomina muestra a un subconjunto de unidades estadísticas extraído del universo del cual se quiere conocer ciertas características. Es a partir de los resultados observados sobre la muestra que se va a extrapolar para producir estimaciones de dicho universo. (p.2)

La muestra de nuestra investigación son 12 empleados que se encuentran en la empresa construrama de la cabecera Municipal de Frontera Comalapa.

3.6.1 TIPOS DE MUESTREO

La investigación que se presenta es probabilística de tipo de muestreo aleatoria simple, es probabilística debido a que se encuestarán a todos los empleados de la empresa y es aleatorio simple debido a que todos los empleados de la empresa tienen la misma probabilidad de entrar en la investigación

A continuación, se describen los diferentes tipos de muestreo.

3.6.1.1 PROBABILÍSTICO

(Salvadó, 2013), define que:

Es requisito que todos y cada uno de los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados (azar). Se debe tener disponible un listado completo de todos los elementos de la población, a esto se le llama Marco de Muestreo. (s/p).

3.6.1.1.1 ALEATORIO SIMPLE

(Velázquez A. P.) señala:

El muestreo aleatorio es una técnica que permite obtener una muestra representativa de la población. Ésta se basa en el concepto de probabilidad, el cual marca que cualquier elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser elegido y que la elección de cada elemento es independiente de cualquier selección previa. Los muestreos probabilísticos son de varios tipos.

3.6.1.1.2 ESTRATIFICADO

(Otzen, 2017) define:

Aleatorio estratificado: Se determina los estratos que conforman la población blanca para seleccionar y extraer de ellos la muestra (se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas).

3.6.1.1.3 SISTEMÁTICO

(Velázquez M. e., s/f), menciona que:

En este caso se elige de manera aleatoria el sitio de muestreo para un estrato determinado, mientras que en los estratos restantes el sitio de muestreo se determina a partir de la misma posición relativa. Un caso típico de esto consiste en elegir el centro de cada estrato como sitio de la muestra. (s/p)

3.6.1.1.4 POR CONGLOMERADO

(Otzen T. , 2017) menciona:

Consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región, ciudad, comunidad etc., para luego elegir unidades más pequeñas como cuadras, calles, etc. y finalmente otras más pequeñas, como escuelas, consultorios, hogares (una vez elegido esta unidad, se aplica el instrumento de medición a todos sus integrantes).

3.6.1.2 NO PROBABILÍSTICO

(Sampieri, 2010), menciona que:

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p.176)

3.6.1.2.1 MUESTREO POR CONVENIENCIA

(Casal, 2003) menciona:

Consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra (p.5).

3.6.1.2.2 MUESTREO POR CUOTAS

(Salvadó, 2013) señala:

Todos los elementos conocidos de la población tienen que aparecer en la muestra. Se debe asegurar que estos aparezcan en la misma proporción que en la población. El investigador entrevista a todas las personas de cada categoría que pueda encontrar hasta que haya llenado la cuota.

3.6.1.2.3 ACCIDENTAL O BOLA DE NIEVE

Espinoza (s/f) señala: Se aprovecha o utiliza personas disponibles en un momento dado que se corresponda con el propósito del estudio (p.20).

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que principalmente se aplicarán en esta investigación son, la observación y la encuesta, ésta última a partir de la aplicación de un cuestionario de 20 preguntas, de las cuales todas son cerradas con la finalidad de obtener por parte del encuestado, opiniones más precisas.

Las técnicas que se usaron en la investigación son la observación directa en la que observaremos las actitudes de las personas a la hora de encuestarlas, así como la técnica de la encuesta para recopilar datos indispensables para comprobar hipótesis.

3.7.1 OBSERVACIÓN

(POSTGRADO, 2009), da a conocer:

Tradicionalmente el acto de "observar" se asocia con el proceso de mirar con cierta atención una cosa, actividad o fenómeno, o sea concentrar toda su capacidad sensitiva en algo por lo cual estamos particularmente interesados.

En la investigación se hará uso de esta técnica, apoyándose del instrumento ficha de observación.

3.7.2 ENCUESTA

(POSTGRADO, 2009), manifiesta que:

Para algunos investigadores no es otra cosa que la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales y otros instrumentos para obtener datos. Habitualmente a este tipo de estudio se le denomina así, cuando se ocupa de grupos de personas,

numerosas y dispersas. Para otros, la encuesta es solo una pluralidad de técnicas que se utilizan a nivel masivo.

En la investigación se utilizará la encuesta para recopilar datos de la muestra apoyándose del instrumento cuestionario, el cual consta de 5 apartados con un total de 20 preguntas, dicho cuestionario se aplicará a 12 empleados de la empresa construrama de Frontera Comalapa.

3.8 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.8.1 CUESTIONARIO

A continuación, se presenta el modelo de cuestionario que se aplicará a nuestra muestra, el cual se llevará a cabo en la empresa Construrama Frontera Comalapa a 12 empleados de la empresa. La encuesta se llevará a cabo el día 31 de mayo de 2021 a las 10:30 am.

CUESTIONARIO

Fecha: _____

No. de cuestionario: ____

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: _____

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: _____

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 _____

¿LA EMPRESA CUENTA CON SERVICIOS COMO ENTREGA?

a) Si b) no

III DATOS LABORALES

1.- Cargo: _____

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) 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

CAPITULO IV

4. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO METODOLÓGICO

El día lunes 31 de mayo del año en curso se realizó la aplicación de las encuestas a las personas previstas de acuerdo a la muestra establecida consistente en doce empleados que se encontraban en la empresa Construrama de Frontera Comalapa, la encuesta se llevó a cabo en un promedio de una hora con cuarenta minutos, por parte de los tesisistas profesionistas de Administración de Empresas del 9° cuatrimestre. Semiescolarizado del campus de la Frontera.

Cabe destacar que este proceso de investigación se llevó a cabo de manera satisfactoria obteniendo los resultados de participación deseados. Finalmente se presenta los resultados obtenidos por el investigador durante la elaboración de la tesis, en el periodo de Mayo - Junio del año 2021, en los cuales se presentaran los puntos sobresalientes de nuestra investigación.

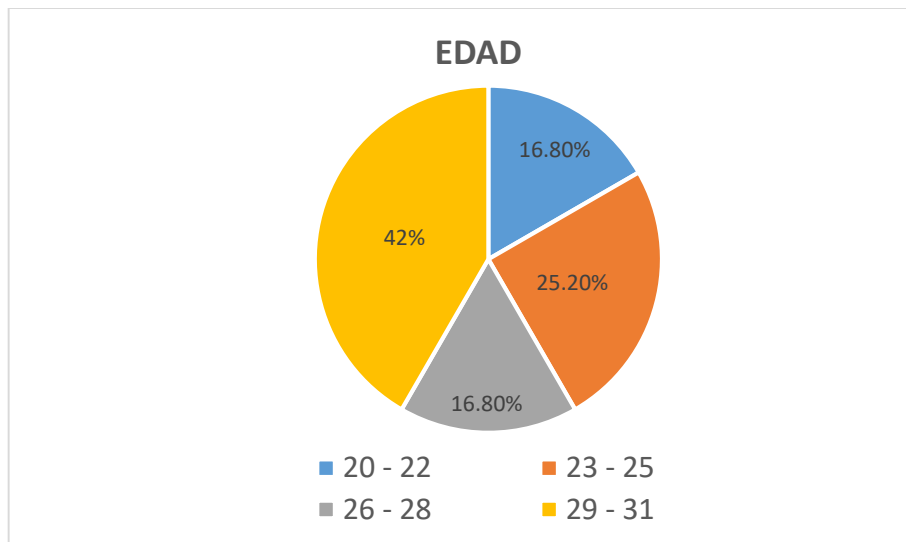
En el siguiente apartado se presentan los resultados a través de tablas y gráficas, que nos permitieron realizar un análisis e interpretación de la información para conocer la situación que prevalece respecto al nivel de conocimiento que poseen los empleados de la empresa Cronstrurama sobre el capital humano, que a su vez fue la base para la construcción de las recomendaciones y propuestas

4.2 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

TABLA 1 DATOS PERSONALES

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
EDAD	20 - 22	2	16.8
	23 - 25	3	25.2
	26 - 28	2	16.8
	29 - 31	5	42
	TOTAL	12	100%
SEXO	M	9	75.6
	F	3	25.2
	TOTAL	12	100%
ESCOLARIDAD	PRIMARIA	0	0
	SECUNDARIA	7	58.8
	PREPARATORIA	3	25.2
	UNIVERSIDAD	2	16.8
	TOTAL	12	100%
ESTADO CIVIL	SOLTERO	7	58.8
	CASADO	5	42
	OTRO	0	0
	TOTAL	12	100%

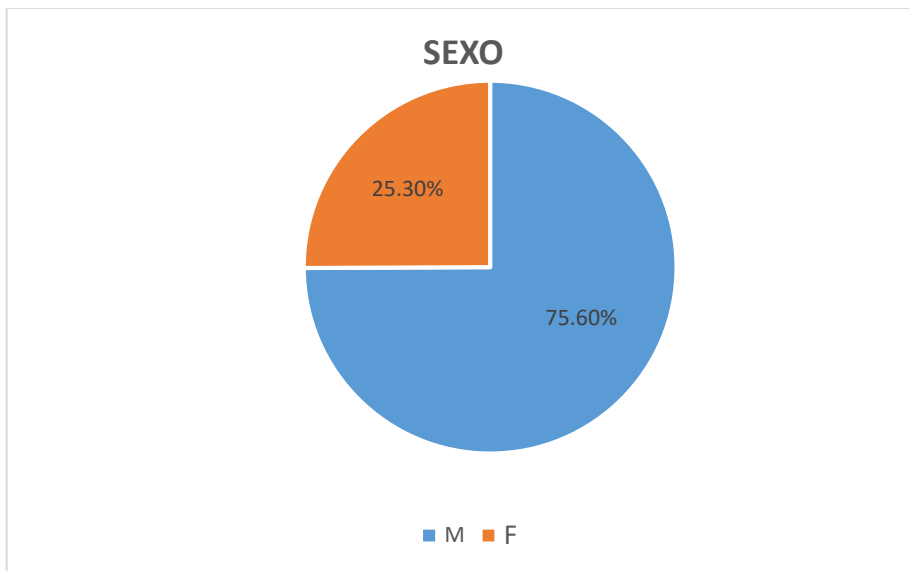
GRAFICA No. 1



ANÁLISIS: Esta grafica observamos que en la muestra encuestada de construrama el personal se mantiene entre las edades de 29 -31 42%, 23-25 25.20% y 16.80% para 26-28 y 20-22.

INTERPRETACIÓN: La información obtenida de esta grafica nos permite tener una idea general de la población encuestada ya que nos permite identificar las edades de las personas más optas para ser contratadas por la empresa.

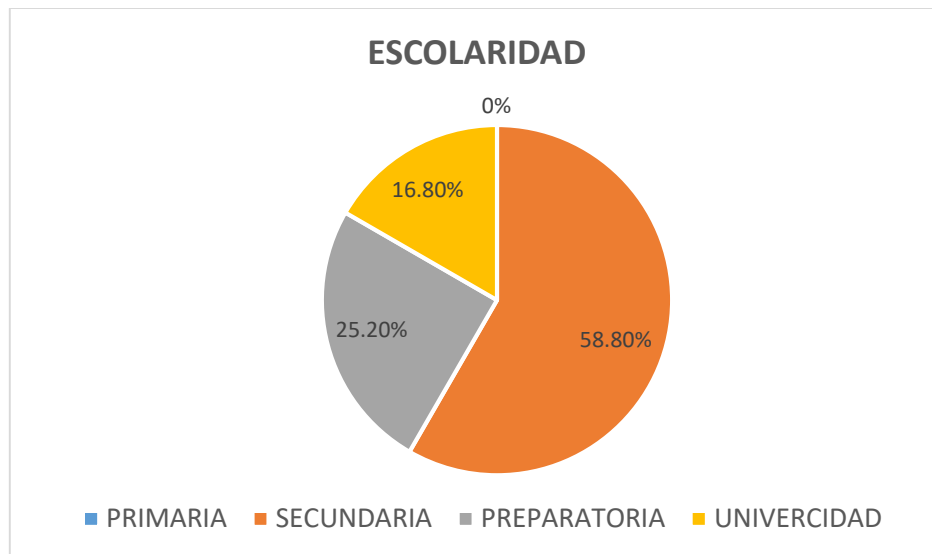
GRAFICA No. 2



ANÁLISIS: En esta grafica nos muestra los porcentajes de hombres y mujeres que trabajan las cuales los hombres tienen un 75.60 % y las mujeres 25.30 %.

INTERPRETACIÓN: En esta grafica nos muestra que son más hombres los que trabajan en esa empresa.

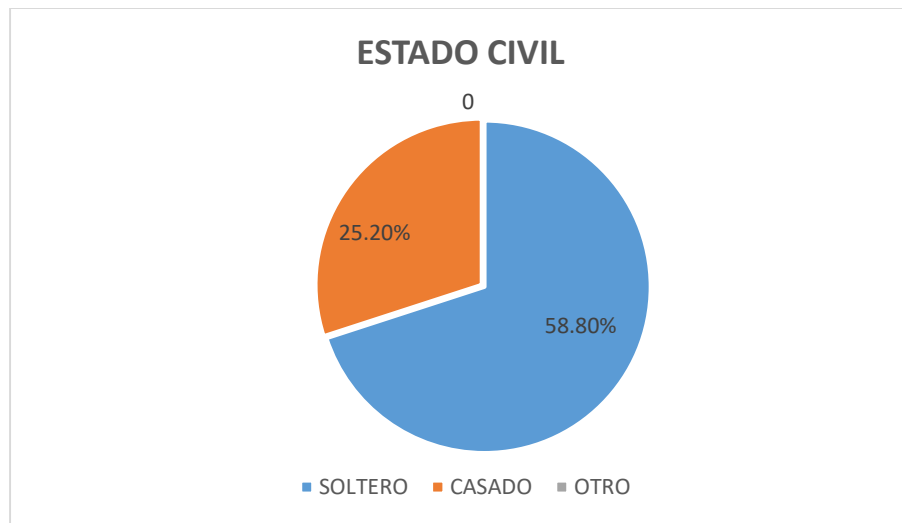
GRAFICA No. 3



ANÁLISIS: Esta grafica nos muestra las escolaridades de las personas las cuales el 58.80 % secundaria, el 25.20 % terminaron preparatoria y el 16.60 % universidad.

INTERPRETACIÓN: En la gráfica se observa que la mayoría de nuestra muestra solo termino la secundaria y solo una mínima se graduaron de la universidad

GRAFICA No. 4



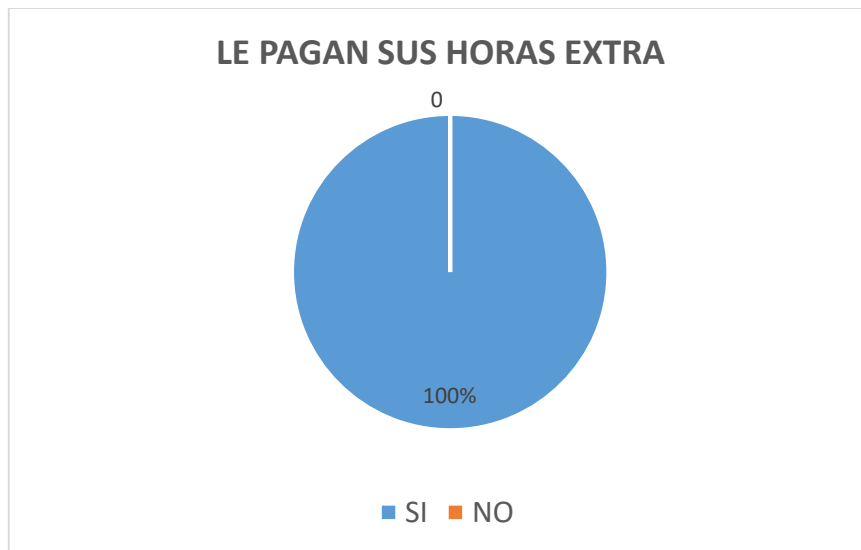
ANÁLISIS: Esta grafica nos muestra el estado civil de los empleados de la empresa lo cual el 58.80% son solteros y el 25.20% son casados.

INTERPRETACIÓN: Como podemos observar en la gráfica las personas que trabajan en la empresa la mayoría son solteros.

TABLA 2 DATOS LABORALES

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
LE PAGAN SUS HORAS EXTRA	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
RECIBE AGUINALDO	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
RECIBE UTILIDADES	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
A CUANTO HACIENDE SU SUELDO	1500 - 2000	5	42
	2500- 3000	6	50.4
	3500- 4000	1	8.4
	TOTAL	12	100%

GRAFICA No. 5



ANÁLISIS: Esta grafica nos muestra que a el 100% de las personas les pagan sus horas extras.

INTERPRETACIÓN: Como se nos muestra en la gráfica las horas extras son pagadas a los trabajadores que la ejerzan

GRAFICA No. 6



ANÁLISIS: Esta grafica nos muestra que el 100% de la persona reciben aguinaldo.

INTERPRETACIÓN: La información obtenida en la encuesta nos permite saber que todos los empleados de la empresa reciben aguinaldo

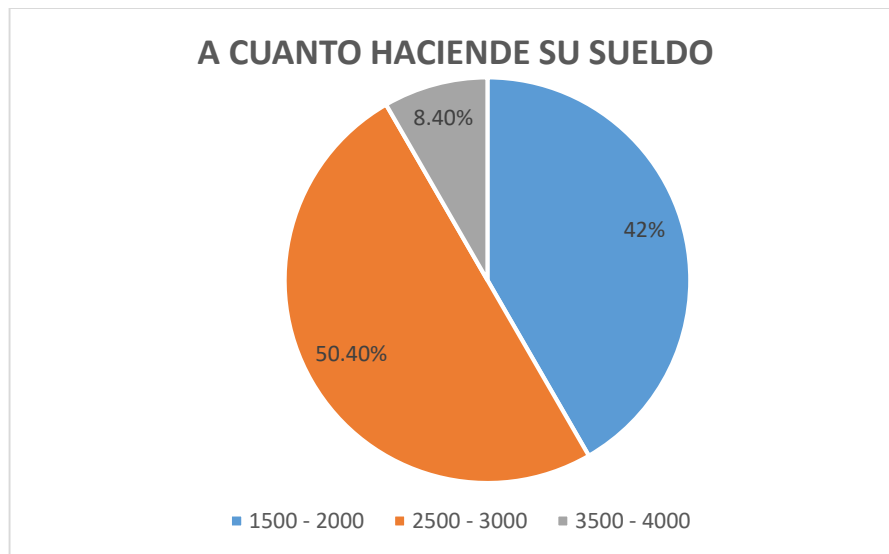
GRAFICA No. 7



ANÁLISIS: En esta grafica nos indica que el 100% de los empleados recibe utilidades.

INTERPRETACIÓN: Gracias a la información de la gráfica nos permite saber que todos los empleados la de nuestra investigación recibe utilidades.

GRAFICA No. 8



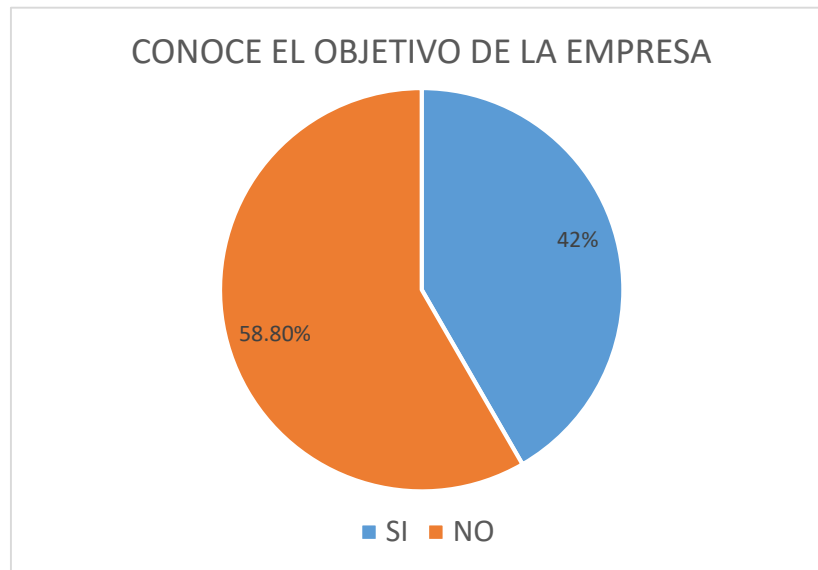
ANÁLISIS: En esta grafica nos indica que de las personas encuestadas mencionan que el 50.40% recibe un sueldo de 2500 a 3000, 42% recibe de 1500 a 2000, y el 8.40% recibe un sueldo de 3500 a 4000

INTERPRETACIÓN: En la gráfica se observa que cada empleado tiene un sueldo diferente dependiendo del área en que se encuentren trabajando.

TABLA 3 CONOCIMIENTOS SOBRE LA EMPRESA

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
CONOCE EL OBJETIVO DE LA EMPRESA	SI	5	42
	NO	7	58.8
	TOTAL	12	100%
CONOCE LA RAZÓN DE LA EMPRESA	SI	5	42
	NO	7	58.8
	TOTAL	12	100%
LA EMPRESA SE DIVIDE EN ÁREAS ESPECIFICAS	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
CONOCE TODAS LA ÁREAS DE LA EMPRESA	SI	7	58.8
	NO	5	42
	TOTAL	12	100%
CONOCE LA MISIÓN DE EMPRESA	SI	8	67.2
	NO	4	33.6
	TOTAL	12	100%
CONOCE LA VISIÓN DE LA EMPRESA	SI	8	67.2
	NO	4	33.6
	TOTAL		100%
CONOCE LOS PRODUCTOS DE LA EMPRESA	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
CONOCE LOS SERVICIOS DE LA EMPRESA	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%

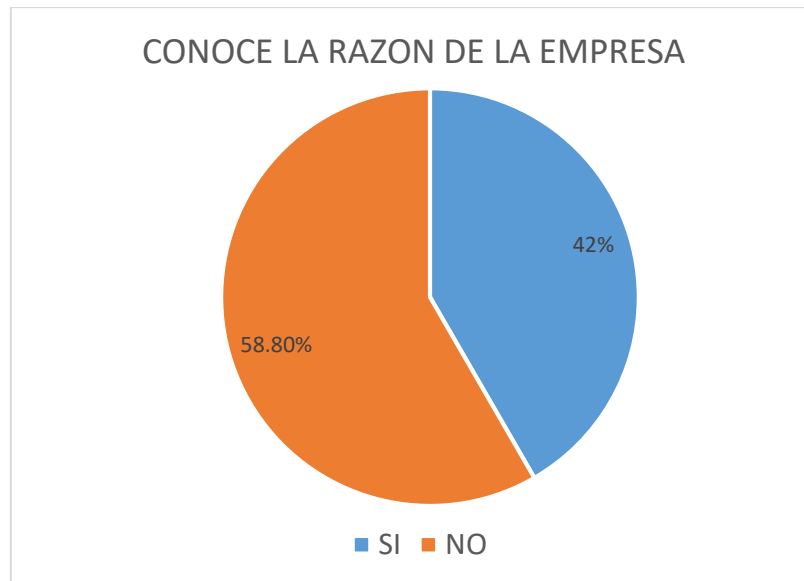
GRAFICA No. 9



ANÁLISIS: Esta grafica observamos si los empleados conocen el objetivo de la empresa por lo que el 58.80 no conoce y el 42% si conoce.

INTERPRETACIÓN: Con los datos arrojados en la gráfica nos dice que un poco más de la mitad de los empleados de la empresa no conocen el objetivo de la empresa

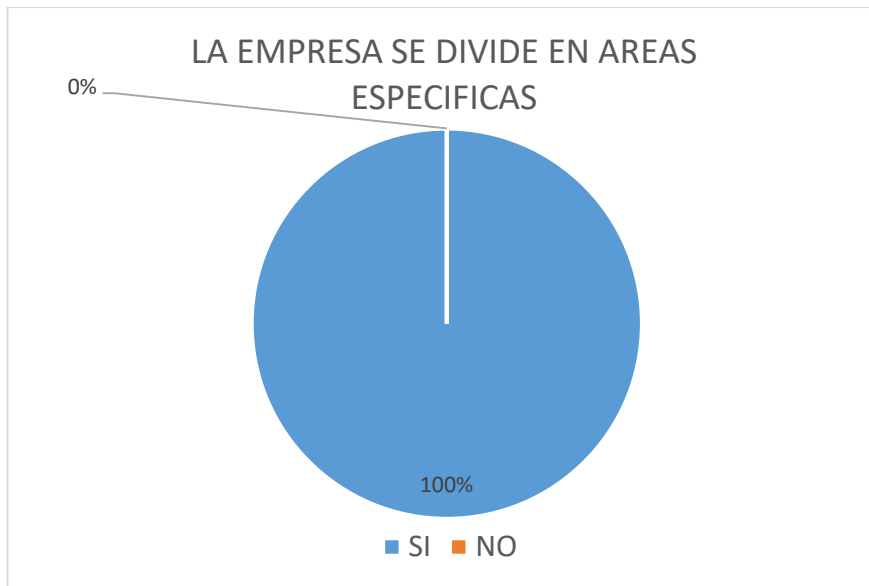
GRAFICA No. 10



ANÁLISIS: En esta grafica nos indica que el 58.80 % no conoce la razón de la empresa y el 42% si la conoce.

INTERPRETACIÓN: Con los datos que insertamos en la empresa nos indica que más de la mitad de la empresa no conoce la razón de su empresa.

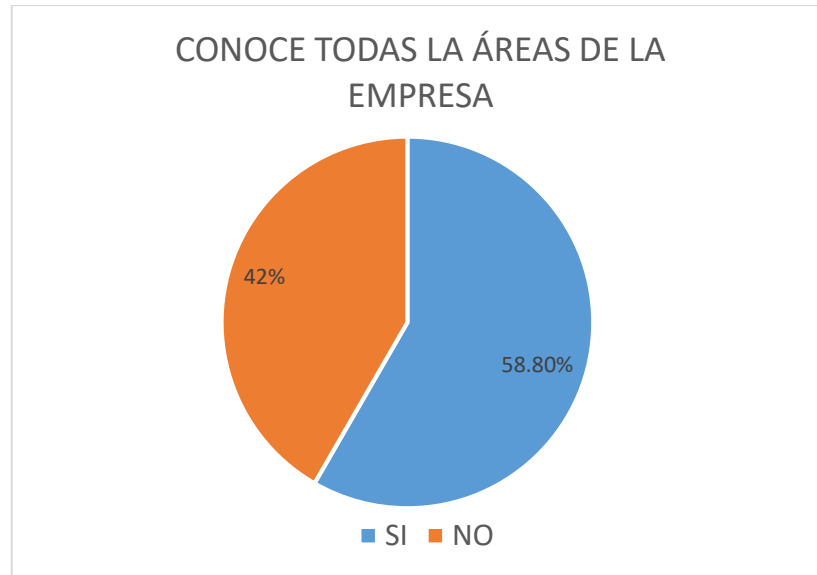
GRAFICA No. 11



ANÁLISIS: Cómo podemos observar en la gráfica que el 100% nos indica que la empresa se divide en áreas específicas

INTERPRETACIÓN: En la gráfica se observa que la empresa tiene áreas específicas para cada tarea que se les pida a los empleados.

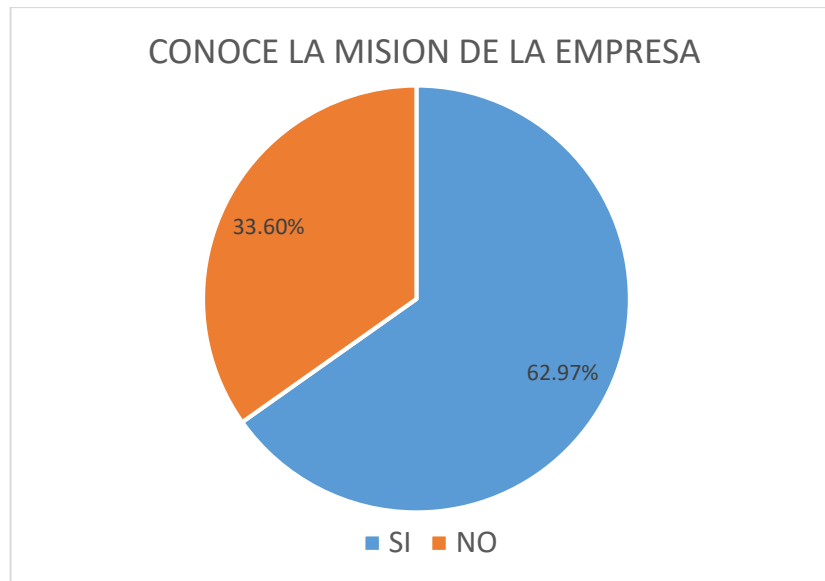
GRAFICA No. 12



ANÁLISIS: En esta grafica nos indica que el 58.80 % si conoce todas las áreas de la empresa y el 42% no conoce las áreas de la empresa

INTERPRETACIÓN: Con los datos obtenidos en la encuesta nos indicaron que la mayor parte de los empleados si conoce las áreas que se encuentran en la empresa.

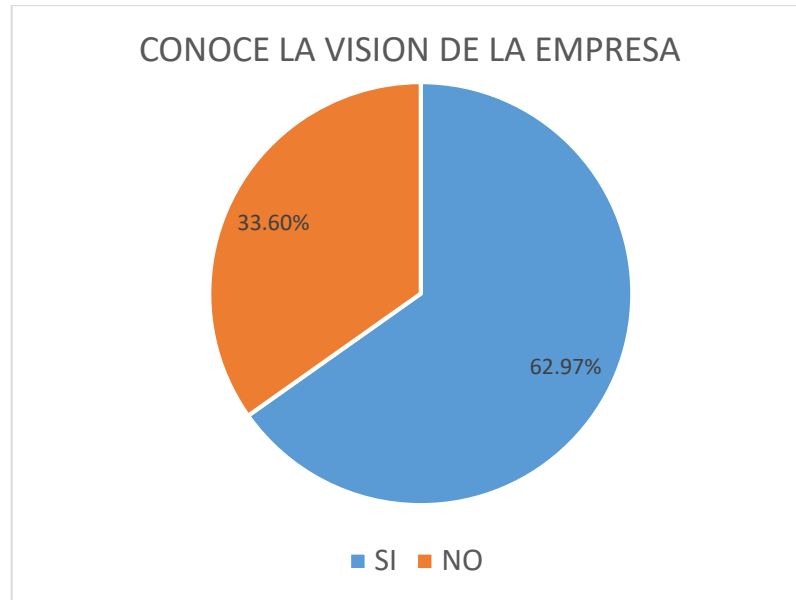
GRAFICA No. 13



ANÁLISIS: En esta grafica nos dice que el 62.97% de los empleados si conoce la misión de la empresa por lo que el 33.60% no conoce la misión de la empresa.

INTERPRETACIÓN: Con la información obtenida en la gráfica nos indica que la mayor parte de la población si conoce la misión de la empresa.

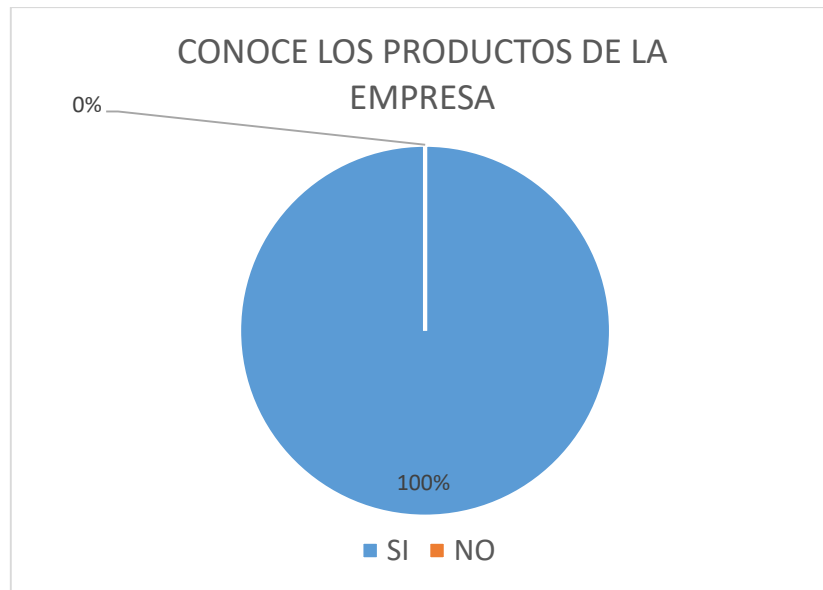
GRAFICA No. 14



ANÁLISIS: En esta grafica nos indica que el 62.97% de los empleados si conoce la visión que tiene la empresa y el 33.60 % no conoce la visión.

INTERPRETACIÓN: Con la información arrojada en la gráfica nos indica que la mayor parte de los empleados de la empresa si conoce la visión de la empresa.

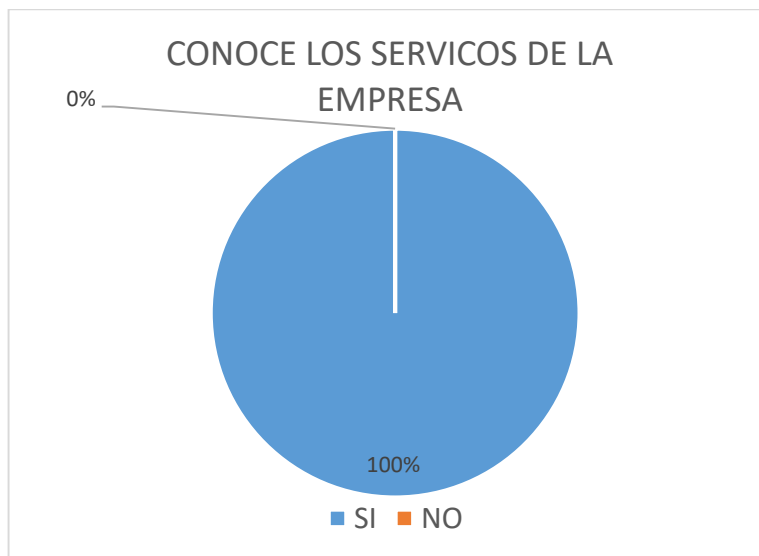
GRAFICA No. 15



ANÁLISIS: En esta grafica nos dice que el 100% de los empleados si conocen los productos de la empresa.

INTERPRETACIÓN: Con los datos obtenidos en la gráfica nos indica que todos los empleados de la empresa conocen cada uno de los productos que tienen en la empresa.

GRAFICA No. 16



ANÁLISIS: En esta grafica nos dice que el 100% de la empresa conoce los servicios de la empresa

INTERPRETACIÓN: Con los datos obtenidos en la encuesta y asignados en la gráfica nos dice que todos los empleados de la empresa conocen cada uno de los servicios que la empresa brinda

TABLA 4 DESEMPEÑO DEL PERSONAL

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES DURANTE EL DÍA	SIEMPRE	12	100
	A VECES	0	0
	TOTAL	12	100%
EL TIEMPO ASIGNADO LE DA PARA TERMINAR SUS TAREAS	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
ESTA DE ACUERDO CON LA CULTURA DE LA EMPRESA	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
DISFRUTAS LA ACTIVIDAD QUE REALIZA	SI	8	67.2
	NO	4	33.6
	TOTAL	12	100%
EL TRATO QUE RECIBES EN LA EMPRESA TE MOTIVA A SEGUIR	SI	12	100
	NO	0	0
	TOTAL	12	100%
TE GUSTA EL ÁREA DE TRABAJO EN EL QUE TE ENCUENTRAS	SI	9	75.6
	NO	3	25.2
	TOTAL	12	100%

GRAFICA No. 17



ANÁLISIS: La grafica nos indica que el 100% de los empleados de nuestra investigación realizan todas sus actividades durante el día.

INTERPRETACIÓN: Mediante el porcentaje obtenido de nuestra muestra podemos saber que los empleados realizan cada una de sus actividades asignadas por la empresa.

GRAFICA No. 18



ANÁLISIS: Mediante la gráfica podemos ver que el 100% de los empleados al que se le aplicó el cuestionario que si realizan sus labores en el tiempo que se les asigna.

INTERPRETACIÓN: Con base a los resultados que muestra la gráfica nos damos cuenta que todos los empleados son capaces de terminar todas sus tareas asignadas en el tiempo asignado.

GRAFICA No. 19



ANÁLISIS: En esta grafica no muestra que el 100% de los empleados que se les aplico el cuestionario están totalmente de acuerdo con la cultura de la empresa.

INTERPRETACIÓN: En base a los resultados que se muestran en la gráfica nos damos cuenta que todos los empleados están conformes con la cultura que tiene la empresa

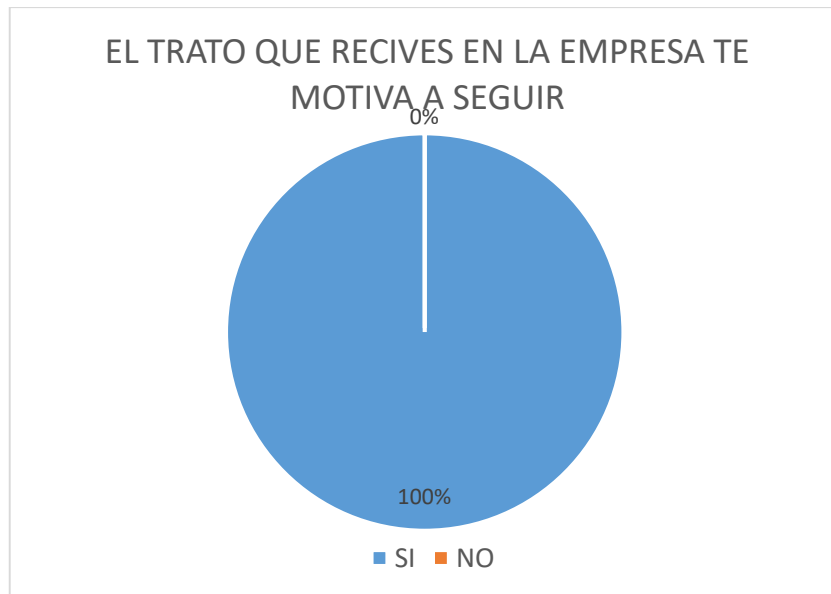
GRAFICA No. 20



ANÁLISIS: En esta grafica se muestra que el 67% de los empleados disfruta el trabajo que realizan y el 34% no lo disfruta ya que el trabajo que realizan es muy pesado para ellos.

INTERPRETACIÓN: En esta grafica se observa que la mayoría de nuestra muestra disfruta su trabajo ya se sienten cómodos haciéndolo y no es tan cansado.

GRAFICA No. 21



ANÁLISIS: La grafica se puede ver que el 100% de nuestra muestra es motivado a seguir trabajando en la empresa.

INTERPRETACIÓN: En la gráfica podemos ver que toda nuestra muestra es tratada de manera correcta y amable dentro de sus áreas de trabajo.

GRAFICA No. 22



ANÁLISIS: La grafica muestra que el 75% de nuestra muestra está conforme en su área de trabajo y el 25% no está conforme.

INTERPRETACIÓN: En la gráfica podemos ver que la mayoría le gusta su área de trabajo ya que es un puesto donde no requiere de mucho esfuerzo.

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 realizadas 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,per%20sonal%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

