

(AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN)

(DEDICATORIA)

INTRODUCCIÓN

Esta investigación abarcara todo sobre el capital humano, de lo importante que es en las empresas, y cómo afecta en caso de un mal uso del capital humano. El capital humano es el valor económico o de producción procedentes de la formación y experiencia de los trabajadores, el concepto de capital humano se usa para estimar el valor productivo y económico de las habilidades profesionales de los empleados de una empresa, el capital humano se requiere para el éxito de las empresas y la economía de un país.

Las empresas dependen en absoluto de la capacidad y el talento de sus empleados, que son claves para que la compañía logre el éxito. Muchas veces se dice que una empresa es tan buena como buenos sean sus empleados, y por eso los departamentos de recursos humanos ponen mucha atención en la selección, gestión y optimización del personal.

CAPITULO I

LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO DENTRO DE LA EMPRESA CONSTRURAMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

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 motivados 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 complemente 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

Elementos del capital humano

Los elementos el 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

La importancia del capital humano para el éxito en los negocios

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 tu 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 contentos pueden ser son factores que pueden llevar a una empresa a la quiebra, ya que para algún empleado le es muy importante el cómo los tratan en una empresa

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 unos escasos de capital 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.

Lo que ofrece a futuros candidatos que ocuparan los puestos disponibles dentro de la empresa.

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 trabaja 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 generó 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.

Pero no sería hasta el 1910 y 1920 cuando el término de RRHH se popularizó 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 despidos, las fórmulas 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 (1918- 1924) hasta la gran depresión (1938-1939), 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 económicas 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 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 inglés Arthur Cecil Pigou lo inmortalizó 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 respecto 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

Un primer trabajo corresponde a (Ramírez, 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 capacidad 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 optimo 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 realizo 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

Hablar de recursos humanos dentro de las organizaciones implica saber que representa el capital humano para la empresa .es por eso que saber que significa capital humano es indispensable para el presente estudio.

El capital humano apareció por primera vez en el artículo de inversión human capital 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) citado por Arason (2007) define a el capital humano como 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 insolencia de conocimiento y habilidades o del deterioro de la salud de la persona.

En el contexto actual dominado por el constante y rápido cambio tecnológico las empresas requieren mantener su competitividad con trabajadores innovadores capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias por ello la adquisición de conocimiento y habilidades permite que los trabajadores se adapten más fácil a las nuevas existencias en sus puestos de trabajo. Díaz (2009) señala que el concepto de capital humano se asocia a conocimiento de las personas y se relaciona con las competencias que al ser un potencial económico que se encuentra depositado en las capacidades de las personas para realizar actos económicos.

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 teoría del capital humano en su primera vertiente define a la educación como dotar a los trabajadores de certidumbres que les proporcionaras posibilidades de desarrollar laboral e incremento en los ingresos a partir de 1980 la capacitación mutua hacia la competencia, es decir a un conjunto de habilidades que tengan las personas para enfrentar la incertidumbre.

Ante esta situación la educación también muestra un cambio y su objetivo ahora es que el alumno adquiera capacidades cognitivas superiores para enfrentar eficazmente situaciones complejas, resolver problemas, actuar creativamente, y tomar decisiones es decir una educación orientada en la competencia de empleabilidad.

Tedesco , citado por Aronson (2007) comenta que si en el pasado el capital logrado poseía un cierto grado de estabilidad que permitía su aprovechamiento por periodo prolongado , en el presente el conocimiento es objetivo de acelerados procesos de evaluación arrastrados por la velocidad del cambio tecnológico por lo que resulta imprescindible la educación permanente .

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.

En el presente siglo ya se empezó a utilizar el término capital humano donde el trabajador es considerado un inversionista que apostara por incrementar su potencia siendo la formación el medio más excelente para lograrlo. en un ambiente laboral muy consciente de la importancia de los conocimientos, los individuos estiman que el aprendizaje de nuevas habilidades les ayudara a encontrar y conservar un puesto apreciado un empleo que produzca un beneficio elevado de su inversión en el capital humano.

Sobre todo las grandes compañías están realizando proyectos donde los altos ejecutivos identifiquen y desarrollen a uno o varios empleados con potencial con el fin de prestarlos para alcanzar posiciones de responsabilidad dentro de la empresa y de esa manera responda a las necesidades estratégicas de la misma (Lopez Galelo : 1999) los objetivos de las organizaciones persiguen con estos programas de capacitación y formación de su personal están claramente establecidos y hasta las actividades que implican están muchas veces definidas de antemano .

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 al 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 asegura que cuando las empresas pierden de vista su relación con la sociedad se comienza a permitir prácticas 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. Por 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 es algo casi imposible debido a los efectos que esto 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 Chivenato (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 las pymes se tiende a dedicar más tiempo para que la administración del personal sea efectiva 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 vacante 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 analizara lo requiere la empresa en cuando 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

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.

2.4 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.

BIBLIOGRAFÍA

- Becker, G. (1964). *CAPITAL HUMANO: UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN*.
- 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.
- 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.
- M. I. Ortego, J. G. (s/f). Descripción Socioeconómica de la Población. *Análisis de Datos Estadísticos en cooperación para el Desarrollo*, 2.
- Mincer, J. (1974). *CAPITAL HUMANO: UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN*.
- 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*.
- 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.

Andrés Sevilla Arias. (19 de octubre, 2016). Capital humano. 16/03/2021, de Economipedia.com Sitio web:

<https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

Héctor Fernández Gutiérrez . (3 de mayo de 2019). Capital humano ¿Qué significa para una empresa?. 16/03/2021, de Economía TIC Sitio web:

<https://economiatic.com/capital-humano/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20una%20buena,personal%20con%20objetivos%20y%20metas>

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>

Alejandro Mungaray Lagarda, Martín Ramírez Urquidy. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. 2021, de SciELO Analytics Sitio web:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672007000200081

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