

(AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN)

(DEDICATORIA)

INTRODUCCIÓN

Esta investigación abarcará 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

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 del 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 serradas 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 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.

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

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.

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

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.

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

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. 20021, de SciELO Analytics Sitio web: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672007000200081