



**BENEFICIOS QUE GENERA LA INVERSIÓN EN EL CAPITAL HUMANO PARA LA
PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LA ESE- CAMU SANTA TERESTA, LORICA –
CORDOBA**

KELLY JOHANA BRAVO MEZA

ADRIANA CASTRO ZUMAQUE

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTA CRUZ DE LORICA**

2017



INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

**BENEFICIO QUE GENERA LA INVERSIÓN EN EL CAPITAL HUMANO PARA LA
PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LA ESE- CAMU SANTA TERESTA, LORICA –
CORDOBA**

AUTORES

KELLY JOHANA BRAVO MEZA (5941210059)

ADRIANA CASTRO ZUMAQUE (5941120050)

TUTOR

ALEJANDRO BARRIOS MARTINEZ

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SANTA CRUZ DE LORICA**

2017

Contenido

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.	4
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
2. OBJETIVO	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. JUSTIFICACIÓN	7
4. MARCO TEORICO	9
5. MARCO METODOLÓGICO	12
5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	12
5.2 DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
6. CONCLUSION	20
BIBLIOGRAFIA	21
ANEXOS.....	24

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

Partiendo de la observación directa, sobre la interpretación de la inversión en el capital humano de una empresa, se percibe que ésta, es considerada por la gerencia de la empresa como un aumento de los gastos.

Es de anotar que la inversión se dirige básicamente a resultados que se establecen como meta aprovechando al máximo el aporte humano, siendo un activo intangible con un valor asignado considerado como parte del capital.

La E.S.E CAMÚ Santa Teresita del municipio de Lorica se encuentra ubicada diagonal 22 No. 20-42 Barrio alto Kennedy, Lorica – Córdoba; presta los servicios a pacientes de régimen contributivo y subsidiado con una atención de primer nivel y baja complejidad, teniendo en cuenta que la promoción y prevención de enfermedades es una de sus prioridades; sus recursos de talento humano se sienten comprometidos con el fin de que los usuarios sientan la satisfacción de ser bien atendidos, teniendo en cuenta que los recursos administrativos, tecnológicos y financieros son fundamentales en una mejor calidad en el servicio.

Teniendo en cuenta que la gestión es un proceso por el cual cada una de las partes asegura el cumplimiento de sus objetivos a través de la obtención de un recurso humano capacitado, tratando así de brindar a los pacientes asistencia oportuna y de calidad; es evidente que a cada momento surgen nuevos elementos para el mejor desarrollo de una empresa, por lo tanto es necesario estar a la vanguardia de las tendencias que marcan la ciencia y la tecnología para ser competentes ante otras entidades similares que buscan mejorar el servicio.

Es importante que el capital humano se encuentre actualizado en las funciones que le competen, Juan Carlos Méndez: especialista en Gerencia expresa que “Ya no importan los títulos de los cargos y los grados jerárquicos para escalar dentro de una organización. Lo que importa son las competencias que un individuo demuestre tener y su actitud para adquirir más competencias que lo habiliten para desempeñar diferentes roles” (MÉNDEZ 2007); por lo anterior, se debe implementar un proyecto para invertir en el capital humano en esta empresa de salud en

capacitación permanente para que el servicio en cada una de las secciones sea más significativo y todos se empoderen haciendo parte de ella.

Es así como el ambiente organizacional debe fluir bajo un conjunto de creencias, valores y normas compartidas por los miembros, siendo un factor intangible presente en todas partes, se debe reflejar en la satisfacción del cliente, en la atención eficiente y en el trato con los que comparten diferentes dependencias; por tal motivo el talento humano de la E.S.E CAMÚ Santa Teresita de Lorica Córdoba debe reconocer que la inversión en el capital humano es importante para que los servicios sean de calidad y se refleje en la población atendida.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los beneficios generados por la inversión en el capital humano, en la prestación de servicio para E.S.E CAMÚ Santa Teresita Lorica – Córdoba?

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los beneficios que genera la inversión del capital humano en la prestación del servicio en la E.S.E. Camú Santa Teresita de Lorica – Córdoba

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir la prestación de los servicios en la E.S.E-CAMÚ Santa Teresita Lorica – Córdoba.
- Analizar los beneficios en la inversión del capital humano en la E.S.E. Camú Santa Teresita de Lorica – Córdoba

3. JUSTIFICACIÓN

El capital humano es considerado como un cúmulo de inversiones que se hacen en cierto campo para mejorar las habilidades y capacidades con el fin de atender eficazmente las actividades concernientes a su área específica; como es la salud, su inversión intangible se debe ver reflejado en un mejoramiento del clima laboral, la organización de las dependencias y la eficiencia en el servicio que se presta a los usuarios de la empresa.

Se comprende así que la inversión en el capital humano de una entidad en proceso de fortalecimiento y desarrollo, debe estar articulado con las herramientas con que cuenta dicha empresa, porque no es coherente actualizar al personal y no contar con los materiales indispensables para que se refleje en el campo laboral; además, el personal se siente más confortado porque al mejorar los conocimientos adquiridos, económicamente se va a sentir mejor remunerado. Como plantea Mincer: “con el crecimiento de la empresa se necesitarán puestos cada vez más calificados, y será a medida que aumente el nivel de entrenamiento y especialización que hay en una empresa que aumentarán también las diferencias salariales entre el grueso de la población laboral” (Mincer, 1958:300).

Este proyecto de investigación permite influenciar a la oficina de administración financiera para que inviertan con más recurso en el capital humano, porque está claro que en la entidad de salud E.S.E CAMÚ Santa Teresita de Lorica Córdoba, llegan instrumentos de alta tecnología el cual se necesita del personal idóneo para su utilización; además, se trata de reconocer las habilidades de cada uno para que desde lo que sabe pueda prestar un mejor servicio que beneficia no solo a los usuarios, sino también la empresa porque su imagen se posiciona como una de las entidades de salud mejor prestadora del servicio a nivel regional

Como la Salud es un derecho fundamental e indispensable para el ejercicio de los demás derechos humanos, el ser humano desarrolla su propio potencial para responder de forma positiva a los retos del ambiente; la salud es creada y vivida por la gente, en los lugares donde se desarrolla su vida diaria, donde aprende, donde trabaja; ante lo expuesto anteriormente es

importante destacar el beneficio que generaría en la inversión del capital humano de la empresa E.S.E Camú Santa Teresita de Lorica Córdoba al tener un personal altamente calificado en cada una de sus secciones de trabajo y desde allí verificar el eco que resultaría en caso de que el proyecto se ejecutara.

Se hace necesario comprender que el capital humano capacitado, independientemente del área o disciplina del conocimiento en el que se encuentre inmersa su actividad laboral, incrementando la formación intelectual de un país o de una región y ejerce una gran influencia sobre la productividad, y capacidad de desarrollo, ya que una población preparada es un activo importante en la adaptación a los cambios continuos, la generación de nuevos conocimientos y una fuente creadora de recursos propios para la solución de problemas específicos; esto permite que un horizonte institucional bien definido marque el norte de la entidad, el cual la convierte en sostenible en el tiempo.

4. MARCO TEORICO

Toda empresa opera con personas y a través de ellas, deber encontrar la forma de alcanzar sus objetivos propuestos, ya sea sociales, económicos o financieros que depende exclusivamente de la eficiencia, capacidad y competitividad de sus trabajadores, dependiendo de sus habilidades individuales y trabajo colectivo; por ello es fundamental mantener un equilibrio entre el empleado y la empresa para un beneficio mutuo; de tal manera que invertir en la gente para que este más capacitada a la hora de mejorar la calidad y la economía de una empresa es un factor importante para la sostenibilidad y fortaleza ante los avances de la ciencia y la tecnología, y fue planteado por Mincer afirmando que “El capital humano se consolida entonces como un segmento en el análisis económico, que ha demostrado ser contribuyente en el crecimiento económico, al tener en cuenta que la educación le da la posibilidad al trabajador de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y de aumentar su calidad de vida, (MINCER 1974).

La teoría del “capital humano” tiene su punto de inicio en la conferencia pronunciada por Theodore W. Schultz en 1960 en la American Economic Association, donde fue acuñado por primera vez el término como sinónimo de educación y formación. En palabras de Schultz “al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Es un camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar”. Según el autor, cualquier trabajador, al insertarse en el sistema productivo, no sólo aporta su fuerza física y su habilidad natural, sino que, además, viene consigo un bagaje de conocimientos adquiridos a través de la educación. Se observa, por tanto, que ya desde los inicios se resalta la importancia que tiene la formación sobre la productividad individual (PONS, 2004:17).

En dicha conferencia la idea principal esbozada por Schultz fue la siguiente: el proceso de adquisición de habilidades y conocimientos por medio de la educación no debería verse como un consumo, sino más bien como una forma de inversión. De esta forma la inversión en capital humano no sólo incrementa la productividad individual sino que al hacerlo sienta la base técnica del tipo de fuerza necesaria para un rápido crecimiento económico.

Para Becker, Capital humano lo define “como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos” (Cardona 2007), pero dichas capacidades depende de la inversión que ese trabajador ha tenido porque “un individuo no capacitado que no invierte en él, solo podrá aspirar a trabajos poco remunerados”.

Becker en su teoría sobre el capital humano se sustentó sobre la idea de “que los seres humanos toman decisiones por un motivo, que valoran pros y contras, barajan opciones y responden a incentivos” (SUANZES 2014), de tal manera que esto fundamenta la razón de ser de ir mejorando las capacidades intelectuales con el propósito de tener mayor beneficio adquisitivo tanto en lo personal como en lo institucional. “La teoría del capital humano se fortalece a partir de la posguerra especialmente ahondan en su estudio los neoclásicos norteamericanos” (SCHULTZ 2014).

Otro de los aportes de Becker fue considerar al sector de la educación como principal productor de capital humano, al ser generador de los mejores conocimientos. En el caso de los niños, el desarrollo de su capital humano, si bien depende de la educación y de sus profesores, también depende en una medida importante de sus padres y del tiempo que estos les dediquen.

Las empresas se enfrentan hoy en día a tantos desafíos y tan complejos con la transformación de su modelo de negocio, producto de la digitalización y la globalización, que es inevitable contar con un talento específico y más comprometido. Clayton Christensen, por ejemplo, comenta que “invertir en la gente es un proceso costoso, pero hay que hacerlo ya”; Gary Hamel, dice “el reto es crear una nueva compañía con un talento diferencial” (REINA 2015).

Gary Becker, agrega el capital humano en el análisis de oferta de factores de producción, modelo en el cual examina los determinantes de la población, de la participación de la fuerza de trabajo y de la selección de ocupaciones. Lo anterior, para explicar que debe existir “un reconocimiento de la pequeña porción de los sueldos y salarios que, en las economías avanzadas es atribuible a la parte de trabajo que corresponde a la “fuerza bruta” y la correspondiente gran parte que es

atribuible a la inversión en los humanos: educación, capacitación en el trabajo, salud, etcétera.” (Becker: 1.983, 202).

A nivel del departamento de Córdoba la salud es considerado el más crítico, ya que la mayoría de los hospitales regionales se encuentran en quiebra y altamente politizados, al colmo que el cuerpo médico especializado ha retirado los servicios profesionales. Todos los hospitales y centros de salud han exprimido los respectivos situados fiscales y no son autos sostenibles ni manejados con criterios científicos, y mucho menos gerencial. Se podrían catalogar como ventorros de salud.

Para llevar a cabo esta investigación partiremos de conceptos que den claridad sobre el propósito principal, que es de Determinar el benéfico que generaría la inversión del capital humano en la prestación del servicio la E.S.E. CAMÚ Santa Teresita de Lórica – Córdoba el cual está situado en el departamento de Córdoba, al norte del país. La población fue fundada por Antonio de La Torre y Miranda en 1776, y fue elevado a la categoría de municipio en 1963.

Capital humano: como capacidad de producción en el trabajo, mediante las habilidades, capacidades del personal que labora en una empresa; “El **capital humano** se refiere al aumento de capacidad de la producción del trabajo alcanzada a través de la mejora en las capacidades de los trabajadores y nace ante la necesidad de las empresas de contar con una herramienta de alta tecnología que dé soporte en la producción, ya que ni con la tecnología más avanzada podemos alcanzar las metas deseadas si no la operamos con un recurso altamente calificado, que cuente con los conocimientos para aportar valor en la organización” (AGUILAR 2013).

La E.S.E. Camú Santa Teresita de Lórica – Córdoba es una entidad de salud que trabaja para garantizar la prestación del servicio de salud de régimen subsidiado y contributivo; su imagen corporativa no solo tiene trascendencia a nivel regional sino nacional porque sus políticas tienden a fortalecer la cobertura universal de toda la población entre ellos las menos favorecidas, mediante una estructura organizativa que garantiza una eficiente y oportuna atención en la prestación del servicio de salud. (Fuente de la empresa).

5. MARCO METODOLÓGICO

5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizara desde el método cualitativo de carácter descriptivo mediante el estudio de fuentes primarias y secundarias que permitan la recolección de información necesaria para la correcta elaboración del proyecto. Este tipo de investigación aplicada a un grupo de trabajadores del CAMÚ Santa Teresita de Lorica – Córdoba, para determinar los benéficos que genera la inversión del capital humano; además, este tipo de investigación cualitativo por que determina las cualidades y característica de la inversión del capital humano que se hace en el CAMU santa teresita, y el análisis descriptivo de los resultados mediante una encuesta.

Como metodología podemos decir que se refiere a procedimientos específicos para llevar a cabo una investigación, teniendo en cuenta los pasos de una investigación científica.

Como enfoque hace referencia a una orientación teórica entorno a como investigar; este tipo de investigación implica la presencia concreta, real y en interrelación de la investigación, de la acción y de la participación.

como investigación por que orienta un proceso de estudio de la realidad o de aspectos determinados de ella, con carácter científico, de acción porque no es simplemente el actuar, sino como la acción que conlleva al cambio social estructural, es participativa porque no solamente la realizan los expertos, sino con la participación de la comunidad involucrada en ella.

Hay que enfatizar que este tipo de investigación permite describir las características de un grupo de personas de una empresa que a través no solo de la observación, sino por medio de un instrumento, permite recolectar información pertinente que proporciona un análisis descriptivo y se puede determinar el tipo de recomendación para mejorar las condiciones del trabajador en dicha empresa.

5.2 Descripción de la prestación de los servicios en la E.S.E-CAMÚ Santa Teresita Lórica – Córdoba.

En el CAMÚ Santa Teresita se ofrecen los servicios de urgencia y consulta externa para los cuales contamos con los siguientes: en consulta externa tenemos electrocardiograma, glucómetro, consultas médicas y odontológicas, vacunación, laboratorio, terapia física y respiratoria. El servicio de urgencia cuenta con: tres médicos de turno permanente, enfermera profesional permanente y seis auxiliares de enfermería de turno, sala de sutura y pequeña cirugía y sala de curaciones servicios de observación de hombres mujeres y pediatría, servicio de maternidad.

Los servicios que ofrece el CAMU están dirigidos a los beneficiarios tanto del régimen contributivo como en el régimen subsidiado. Los servicios prestados son de primer nivel.

Tipo de vinculación	Porcentaje
Médico	9,0%
Enfermero(a)	27,2 %
Secretaria	36,3%
Vigilante	18,1%
Otros	9,0%

Tabla 1 autoras:

Adriana castro y Kelly bravo



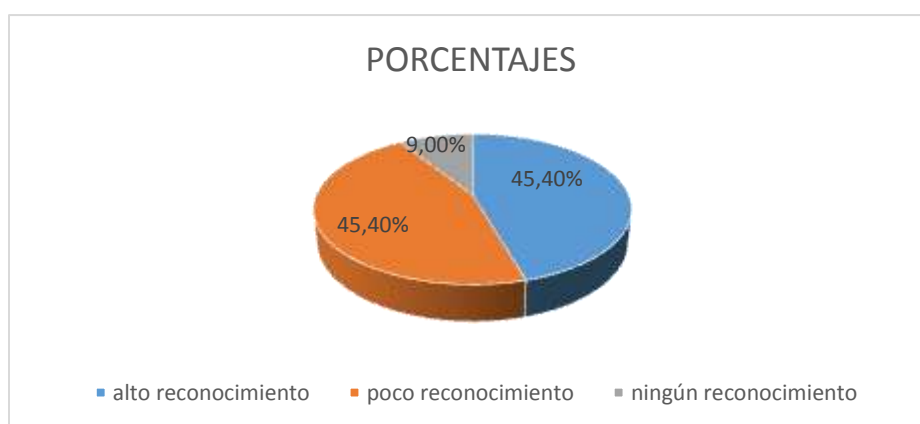
Gráfica 1

autoras: Adriana castro y Kelly bravo

En la gráfica anterior se puede determinar que del personal encuestado, el 9,0% es médico, el 27,2% es enfermero(a), el 36,3% son secretarías, el 18,1% vigilantes y otro 9,0% a otro tipo de vinculación.

Desempeño laboral	porcentaje
Alto reconocimiento	45,4%
Poco reconocimiento	45,4 %
Ningún reconocimiento	9,0%

Tabla 3 autoras: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 3 autoras: Adriana castro y Kelly bravo

Los encuestados en la pregunta número dos sobre el desempeño laboral indica que un 45,4% ha recibido un alto reconocimiento, otro 45,4% también responde a recibir poco reconocimiento y un 9,0% no ha recibido ningún reconocimiento.

Apoyo al desempeño laboral	porcentaje
siempre	81,8%
Algunas veces	18,2 %
Nunca	0,0%

Tabla 4

autoras: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 4

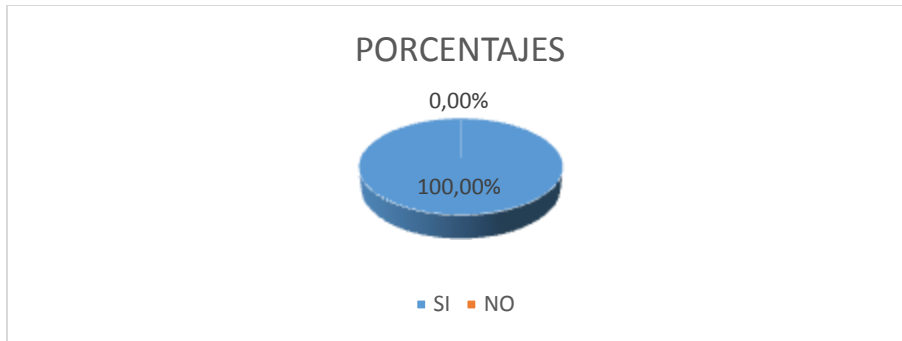
autoras: Adriana castro y Kelly bravo

Con respecto al apoyo que brinda la entidad en la parte laboral a sus trabajadores, el 81,8% de los encuestados afirma que siempre encuentran apoyo y un 18,2% indica algunas veces (ver gráfica y tabla 4)

Capacitación por la entidad	porcentaje
Si	100%
No	0,0%

Tabla 5

autoras: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 5

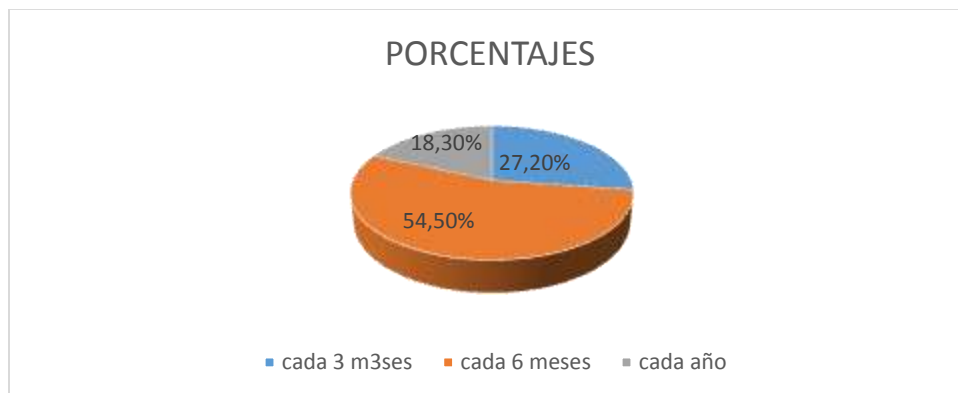
autoras: Adriana castro y Kelly bravo

La anterior gráfica se ve claramente que la entidad ha ofrecido capacitación a sus empleados en un 100%.

Cada cuánto recibe capacitación	porcentaje
Cada 3 meses	27,2%
Cada 6 meses	54,5 %
Cada año	18,3%

Tabla 6

autora: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 6

autoras: Adriana castro y Kelly bravo

Con relación a la pregunta 4 donde un 100% ha recibido capacitación financiada por la entidad, en esta gráfica nos arroja un análisis que demuestra la frecuencia con que reciben ese apoyo: un 27,2 respondió que cada tres meses, el 54,5% cada seis meses y el 18,3% cada año.

Análisis de los beneficios en la inversión del capital humano en la E.S.E. Camú Santa Teresita de Lorica – Córdoba

Capacitación y desarrollo de la entidad	
Si	100%
No	0,0%

Tabla 7

autoras: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 7

autoras: Adriana castro y Kelly bravo

El 100% de los encuestados están seguros que las capacitaciones mejoran el desarrollo económico de la entidad de salud.

Capacitación mejora el servicio	
Si	100%
No	0,0%

Tabla 8

autoras: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 8

autoras: Adriana castro y Kelly bravo

El 100% de los encuestados también confirman que las capacitaciones mejoran las relaciones con los demás. (ver tabla y grafica 8)

Plan de estímulos en la E.S.E.	porcentaje
Si	19,2%
No	81,8%

Tabla 8

autoras: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 8

autoras: Adriana castro y Kelly bravo

El 81,8% contestaron que la entidad **no** tiene un plan de estímulos para los buenos resultados en el servicio que se ofrece, mientras que un 19,2% respondieron **sí**. (ver tabla y trafico 8)

Beneficios en inversión	porcentaje
SI	80%
NO	20 %

Tabla 2

autoras: Adriana castro y Kelly bravo



Gráfica 2

autoras: Adriana castro y Kelly bravo

De la gráfica anterior se puede constatar que el 80% reconoce que la entidad se beneficiaría invirtiendo en el capital humano, mientras el 20% dijo que no.

6. CONCLUSION

La aplicación de la muestra no probabilística como medio de selección del personal que directamente interviene en el proyecto de investigación, sienten un satisfacción por su trabajo porque la empresa de salud E.S.E Camú Santa Teresita de Lórica Córdoba reconoce la labor que realizan en un alto porcentaje, teniendo en cuenta que una minoría no se siente satisfecho con el trabajo asignado y preocupa cuando se trata de los más altos cargos en la entidad tal vez porque el apoyo en el desempeño laboral algunas veces no llena las expectativa que se quiere conseguir, aunque todos hallan recibido capacitación por la empresa, lo hacen esporádicamente con el fin de cumplir un requisito o para aumentar el grado de exigencia por la misma remuneración salarial.

Todos los empleados son consciente que las capacitaciones mejoran el desarrollo económico de la E.S.E. Camú Santa Teresita de Lórica – Córdoba porque a mayor inversión en el capital humano, se mejora el servicio; además esto influye considerablemente en el servicio, el trato con la gente, con los pares y empoderamiento con la entidad; pero es indudable que no existe un plan desde la oficina del talento humano que estimule los mejores resultados, sin embargo las acciones realizadas se dan bajo un clima excelente y bueno.

En síntesis la E.S.E. Camú Santa Teresita de Lórica – Córdoba debe seguir invirtiendo en sus empleados porque éstos le dan fortaleza a la empresa y la fortalecen ante las demás que por factores políticos se han venido al traste por los malos manejos que le han dado.

BIBLIOGRAFIA

REINA, María. Invertir en el Capital Humano. [En línea] <http://www.portafolio.co/opinion/maria-reina/invertir-capital-humano-22282>. Recuperado 22 de octubre de 2016

SUANEZ, Pablo R. Gary Becker, el gran economista del comportamiento humano. Madrid. [En línea] <http://www.elmundo.es/economia/2014/05/10/536a5b1f22601d314e8b4587.html> 11/05/2014

MÉNDEZ, Juan Carlos. La importancia del Capital Humano en las Organizaciones http://www.arearh.com/rrhh/capital_humano.htm. 20 de octubre de 2016

Ley 1438 de 19 de enero de 2011 [en línea] bajada de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley143819012011.pdf> 20 de octubre de 2016

PRIETO PEREZ, Eugenio. Decisiones de Inversión. [En línea] <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/248245.pdf>. Recuperado 29 de octubre de 2016

FILED UNDER. La División del trabajo Adam Smit [en línea] <https://administrativefield.wordpress.com/2012/05/21/la-division-del-trabajo-adam-smith/> recuperado noviembre 2 de 2016

ANEXOS

ENCUESTA SOBRE LOS BENEFICIOS EN LA INVERSIÓN EN ELM CAPITAL HUMANO

ESTABLECIMIENTO: E.S.E. CAMU SANTA TERESITA DE LORICA – CÓRDOBA

PARTICIPANTE _____ FECHA: _____

1. Usted está vinculado (a) a esta entidad de salud como:

Médico _____ enfermera _____ secretario _____
Vigilante _____ conductor _____ usuario _____

2. ¿Sabe usted si la empresa se beneficia cuando invierte en capacitaciones para los trabajadores de la entidad? SI _____ NO _____

3. La entidad por su desempeño laboral le brinda un:

Alto reconocimiento _____

Poco reconocimiento _____

Ningún reconocimiento _____

4. ¿La entidad le apoya a mejorar sus competencias laborales?

Siempre _____ **algunas veces** _____ **nunca** _____

5. ¿Ha recibido capacitaciones financiada por la entidad?

SI _____ **NO** _____

6. En caso de contestar **SI**, ¿Cada cuánto recibe capacitación?

Cada tres meses _____ **cada seis meses** _____ **cada año** _____

7. ¿Cree usted que las capacitaciones mejorarían el desarrollo económico de la entidad de salud?
SI _____ **NO** _____

8. ¿Cree usted que las capacitaciones mejorarían el servicio y las relaciones con los demás?
SI _____ **NO** _____

9. ¿Existe en la E.S.E. un plan de estímulos para los mejores resultados en el servicio?

SI _____ **NO** _____

FIRMA DEL ENCUESTADOR(A) _____

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL E.S.E. CAMU SANTA TERESITA, LORICA

