



INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO EN EL COLEGIO LICEO LEÓN DE GREIFF

PRESENTADO POR.

ANYELA DAJHANNA PEINADO BERTEL

TUTOR:

ALEJANDRO BARRIOS

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA A DISTANCIA LORICA

2017



Contenido

1. Introducción	3
1. Tema:	4
INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO	4
2. Título:.....	4
3. Planteamiento del problema.....	5
3.1 Descripción del problema	5
3.2 Formulación del problema	6
4. Justificación	7
5. Objetivos	8
4.1 Objetivo general.....	8
4.2 Objetivos específicos	8
6. Marco teórico o referencial	9
INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO	9
EL CAPITAL HUMANO DESDE LA EDUCACIÓN	10
CAPITAL HUMANO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO PERSONAL	10
TEORÍAS IMPLÍCITAS A LA DOCENCIA COMO PRÁCTICA REFLEXIVA.....	12
Sobre la naturaleza de las concepciones;	12
7. Tipo de investigación.....	15
8. Tiempo brindado por el Liceo León De Greiff para inversión en capital humano en los docentes. ...	16
Características de la inversión en capital humano del Liceo León de Greiff.....	17
9. Conclusiones	19
10. BIBLIOGRAFIA	20



1. Introducción

Como es conocido la inversión en capital humano de cada persona es importante para su desarrollo personal y profesional, es por esto que esta investigación tiene como objetivo principal, conocer con precisión si la institución educativa Liceo León De Greiff brinda a sus educadores el tiempo adecuado para invertir en su educación; además saber si conoce y aplica inversión en capital humano en su cuerpo docente y a la vez determinar de qué forma lo hacen.



1. Tema:

INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

2. Título:

INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO EN EL COLEGIO LICEO LEÓN DE GREIFF



3. Planteamiento del problema

3.1 Descripción del problema

Los procesos educativos de enseñanza - aprendizaje van orientados a dos sentidos, la enseñanza que adquiere el estudiante dentro del aula de clases y la formación del docente dentro y fuera de la institución, apoyándonos en la cita de castellanos “El proceso de enseñanza - aprendizaje es el movimiento de la actividad cognoscitiva de los alumnos bajo la dirección del maestro, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo” ya que debido a esto el docente se encuentra en capacidades de brindar un nivel educativo de calidad acorde a las necesidades del estudiantado y a la formación de seres integrales, lo que va unido a la inversión en capital humano. Según (libro “Capital Humano” de 1975 Schultz y Becker) Inversión en capital humano es la inversión que hacen en talento, habilidades, destrezas, inteligencia y acción corporal dentro de su espacio laboral con motivo de aumentar la cultura y permitir un desarrollo de la productividad, es decir es el conjunto de gastos dedicados a la mejora del trabajador.

El liceo león de greiff está muy interesado en que su cuerpo docente se prepare, actualice y fortalezca su aprendizaje para que lo aplique en el aula a la hora de estar con los estudiantes, pero a pesar de tener ese interés hacia su organización, existen limitaciones de tiempo y espacio, para que los docentes cumplan con sus responsabilidades educativas, por lo que algunas veces niegan los permisos.

Se puede afirmar que la Institución Educativa Liceo León De Greiff se encuentra muy interesada en capacitar a su cuerpo docente en las nuevas tecnologías, proyectos, currículos, planes educativos que se van creando a diario, pero la pregunta que se plantea es que si el tiempo que



dedica a cada capacitación, permiso para asistir a clases fuera de la entidad es el conveniente para que los profesores comprendan una nueva idea o tema a la perfección o por lo menos asimilen la idea principal.

3.2 Formulación del problema

¿Cuál ha sido la inversión en capital humano realizada por el Liceo León De Greiff en su cuerpo docente?



4. Justificación

La inversión en capital humano son las inversiones que una persona realiza en sí mismo, ya sea en educación y/o salud, como bien se conoce una persona con un nivel educativo alto tiene mayor posibilidad de moverse en el mercado laboral y tiene mejor propuesta; es por eso la importancia de este proyecto de investigación, debido a que brinda al Colegio Liceo León De Greiff aportes sobre la inversión en capital humano y como aplicarlo en su cuerpo docente, además de ayudar a verificar si lo están haciendo de forma correcta y oportuna, por otro lado es de suma importante para los administradores de empresa ya que mediante esta al crear una empresa manejan la temática y ayudan al desarrollo de la empresa y de sus trabajadores dando beneficios a ambas partes.



5. Objetivos

4.1 Objetivo general

- Analizar la inversión en capital humano en los docentes del Colegio Liceo León De Greiff.

4.2 Objetivos específicos

Identificar el tiempo brindado por el Liceo León De Greiff para inversión en capital humano en los docentes.

Analizar las características de la inversión en capital humano del Liceo León de Greiff.



6. Marco teórico o referencial

INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

Los estudios realizados por Theodore Schultz (1959), tuvieron mucho impulso, gracias a los desarrollos teóricos efectuados por Gary Becker y Jacob Mincer. El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como: “el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica” (OECD: 1998).

Según esta definición, se considera capital humano, la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que, debe tenerse en cuenta, todos los atributos humanos, no sólo a nivel de educación, sino también el grado en el cual, una persona, es capaz de poner en acción productiva un amplio rango de habilidades y capacidades, entendiendo por capacidad la potencia para el desarrollo de los procesos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por habilidad se entiende la forma como se operacionalizan los procesos mentales superiores, los cuales se manifiestan en las diferentes formas de conocimiento acumulados, que permiten a su poseedor, desarrollar eficazmente diversas actividades para lograr crecimiento de la productividad y mejoramiento económico; entendiendo por económico todas aquellas actividades que pueden crear ingresos o bienestar. Becker (1983).

El Capital Humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad.



Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Para Becker (1964), el individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual; sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados, pero la productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo.

EL CAPITAL HUMANO DESDE LA EDUCACIÓN

La teoría del capital humano, basó en la educación uno de los puntos importantes que explican el crecimiento y desarrollo de las personas a medida que aumenta los salarios y calidad de vida y de los países siendo promotora de la disminución de la pobreza, el desarrollo tecnológico y productividad. La educación hace parte esencial del desarrollo económico del país, debido a que la vinculación entre educación y progreso económico. La evidencia teórica de esta reflexión también es expresa por Becker (1983:41) el cual considera que “la importancia creciente del capital humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas, que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo”.

CAPITAL HUMANO Y CRECIMIENTO ECONÓMICO PERSONAL

Los individuos difieren tanto en las habilidades heredadas como en las habilidades adquiridas, pero solo estas últimas claramente difieren entre países y períodos de tiempo. El análisis del



capital humano trata de las capacidades adquiridas que se desarrollan a través de la educación formal e informal, por ejemplo, en la escuela, pero también en el hogar, y a través del entrenamiento, experiencia y movilidad en el mercado laboral. Así, la idea central de la teoría del capital humano es que, de manera deliberada o no, estas actividades envuelven costos y beneficios y pueden, entonces, ser analizadas como decisiones económicas, privadas o públicas.

Estos costos requieren gastos directos y ganancias de los estudiantes, o entrenadores, o trabajadores de la fuerza laboral. Dado que los beneficios de la producción y consumo que resulta de estas actividades crece en el futuro, y es durable, es posible afirmar que la adquisición de capacidades humanas es un acto de inversión. Asimismo, el deterioro de la salud o la obsolescencia de las habilidades representan la depreciación del capital humano, que es compensada por las actividades de mantenimiento como el aseguramiento de la salud y el re-entrenamiento.

El autor asigna a las inversiones en capital humano unas categorías generales, establecidas de acuerdo con la cronología del ciclo de vida: (a) los recursos invertidos en cuidado de los niños representan las inversiones en pre-escolar, (b) inversiones en educación formal en la escuela, (c) inversiones en el mercado laboral, opción de trabajo o entrenamiento, que ocurren en la vida laboral, mientras que, (d), las inversiones en salud y mantenimiento, que ocurren durante el resto de la vida.

- Educación en la escuela. La inversión en la escuela ha sido el tema de atención exclusiva de quienes analizan el capital humano. Así, los costos de la educación que asume el estudiante o sus padres no solo consisten en los gastos escolares, sino que incluyen las ganancias que éste deja de percibir por estudiar, en vez de trabajar, por ejemplo. De



hecho, dicha ‘pérdida de ganancias’ constituye el costo más alto (casi la mitad) de los costos de asistir a la escuela. Mincer, J. (1981). *Human capital and economic growth*

TEORÍAS IMPLÍCITAS A LA DOCENCIA COMO PRÁCTICA REFLEXIVA

Sobre la naturaleza de las concepciones;

Para Giordan y De Vecchi (1995), las concepciones son un proceso personal por el cual un individuo estructura su saber a medida que integra los conocimientos. Este saber se elabora, en la gran mayoría de los casos, durante un período bastante amplio de la vida a partir de su arqueología, es decir, de la acción cultural parental, de la práctica social del niño en la escuela, de la influencia de los diversos medios de comunicación y más tarde de la actividad profesional y social del adulto (club, familia, asociación, entre otros).

Las concepciones tienen raíces socioculturales y son, a su vez, un factor de socialización que se encuentra en la base de los intercambios psicosociales producidos en el campo de la acción (Rodrigo, Rodríguez & Marrero, 1993). En este sentido, el profesor tiene una trayectoria cultural producto de sus múltiples interacciones, no solo con otros seres humanos sino con dispositivos socioculturales mediante los cuales se van construyendo sus percepciones, sus visiones de la vida y del mundo, las creencias que se van arraigando con el tiempo, constituyendo su identidad personal y profesional.

Según Pozo, et al. (2006, p. 34) “[...] todos tenemos creencias o teorías profundamente asumidas y tal vez nunca discutidas, sobre lo que es aprender y enseñar, que rigen nuestras acciones al punto de constituir un verdadero currículo oculto que guía, a veces sin nosotros saberlo, nuestra



práctica educativa”. Sin duda, el legado cultural es determinante en el tipo de creencias y prácticas del profesorado, pero este tan solo es un ámbito que construye las creencias y concepciones humanas; el otro, cuya influencia es decisiva en los modos de percibir y representar el mundo, es la herencia natural o biológica definida por la estructura cognitiva, esto es: ... un sistema cognitivo, una mente humana, que no solo hace posible sino necesario el aprendizaje como una actividad social y cultural, y un rasgo básico de este diseño cognitivo es la capacidad de saber lo que sabemos y, también, por tanto, lo que ignoramos; pero también imaginar o intuir lo que otros saben y, por tanto, también lo que ignoran, así como la capacidad de compartir e intercambiar con los demás nuestras representaciones; en suma, de distribuirlas socialmente (p. 35). El ser humano tiene una capacidad innata que le permite de manera espontánea intuir hechos o acontecimientos que lo llevan de alguna manera a presentir y predecir acciones propias y ajenas, y en esos sucesos modificar sus apreciaciones y prácticas

En el reconocimiento y la comprensión de cómo estas funcionan e interactúan se encuentra un primer paso en la posibilidad de transformar las prácticas pedagógicas, al significar una reflexión retrospectiva e introspectiva sobre los modos en que el docente concibe la enseñanza y, por tanto, el aprendizaje. En la literatura sobre las concepciones o creencias de los profesores se encuentran dos enfoques decisivos para comprender hoy estos constructos: el cognitivo y el alternativo.

El primero agrupa los trabajos sobre las operaciones mentales de los profesores en los distintos momentos de su acción pedagógica; el segundo plantea que la enseñanza no puede ser aislada de la intencionalidad del profesor y en general de la cultura que lo constituye (Perafán & Adúriz-Bravo, 2002). Del conocimiento explícito al conocimiento implícito de los profesores Dentro del



enfoque cognitivo se han planteado diversas teorías psicológicas, a partir de las cuales se busca describir y explicar la vida mental de los sujetos como condición para la comprensión de su aprendizaje. Los productos de aprendizaje se configuran, por lo tanto, como una construcción común sobre la base de procedimientos cognitivos y de tramas de significados compartidos y negociados.



7. Tipo de investigación

En este proyecto se realizara una investigación descriptiva en la cual se busca especificar el tema de inversión en capital humano en una Institución Liceo León De Greiff, además conocer cómo se maneja y describir de qué forma invierten en su cuerpo docente.

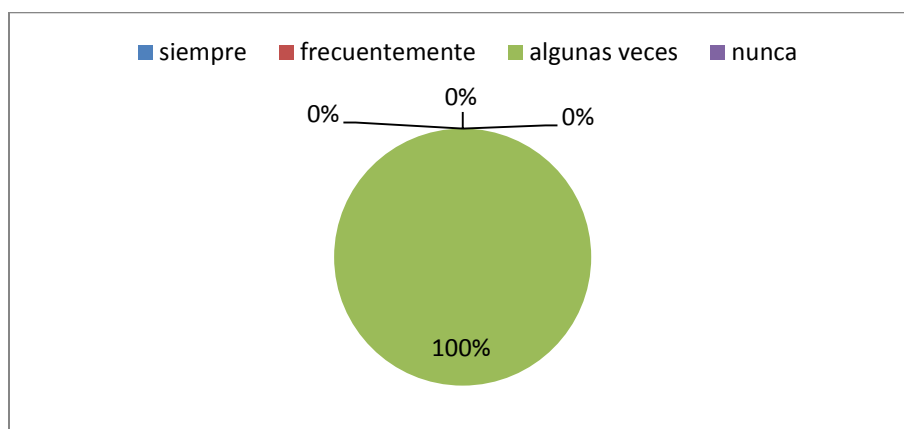
FUENTE PRIMARIA: a través de una encuesta realizada a los docentes

FUENTE SECUNDARIA: Libros, Argumentos, Teorías, Autores.

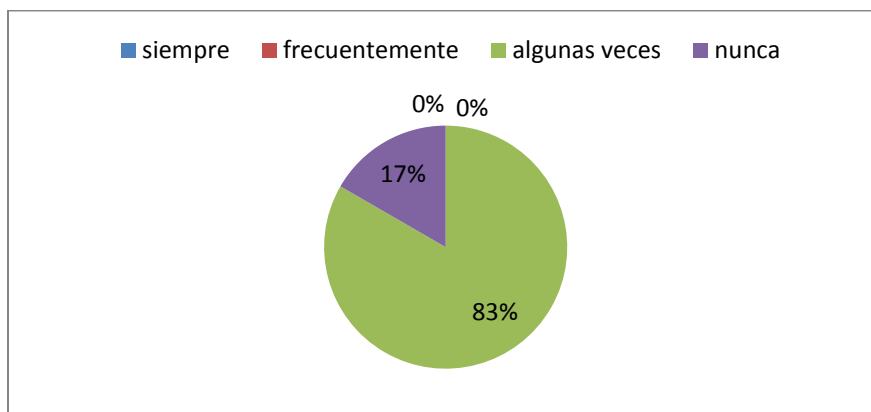
POBLACIÓN: 6 docentes es la población que se tomara como muestra en esta investigación.

8. Tiempo brindado por el Liceo León De Greiff para inversión en capital humano en los docentes.

El 100% de los encuestados respondió que algunas veces el tiempo brindado por la institución para invertir en capital es el correcto.

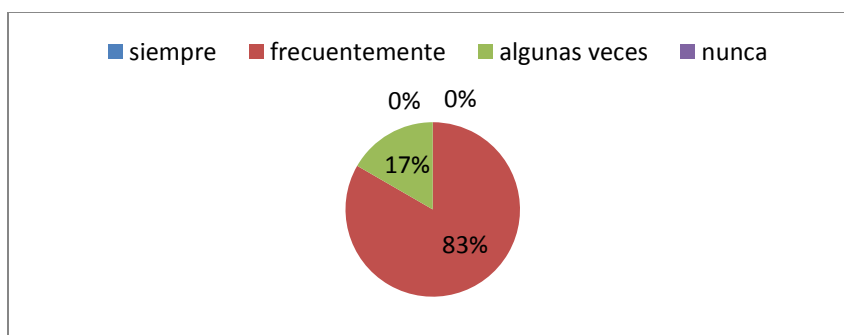


El 83,3 de los docente informaron que algunas veces espacio dado por la institución para capacitarse y formarse fuera y dentro del plantel es el adecuado, mientras que el 16,6% respondieron que nunca.

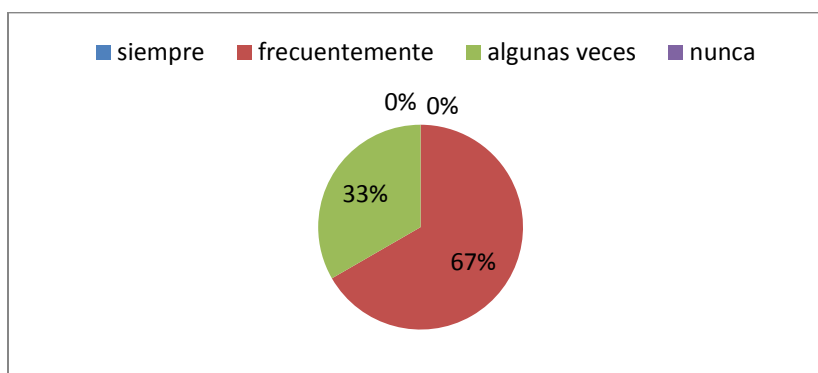


Características de la inversión en capital humano del Liceo León de Greiff.

El 86,6% de la población indico que frecuentemente la institución brinda algún tipo de formación a sus docentes y el 16,6 afirmo que algunas veces.



El 66,6% de los docentes encuestados afirmaron que el colegio frecuentemente brinda capacitaciones, seminarios, talleres y congreso en su cuerpo docente mientras que el otro 33,3% plantearon que algunas veces.





Para obtener los resultados de este proyecto investigativo se planteó una encuesta a 7 docentes del Liceo León De Greiff, en la cual se establecieron preguntas concretas las cuales se enfocaron en los objetivos específicos, esto con el fin de dar respuesta al interrogante del problema, resolver hipótesis y sacar conclusiones.



9. Conclusiones

Del siguiente proyecto de investigación acerca de inversión en capital humano, el cual se ejecutó para determinar si la institución educativa Liceo león de Greiff, de la ciudad de cerete invertía realmente en el capital humano de su cuerpo docente se concluyó teniendo en cuenta los resultados arrojados en la encuesta y los planteamientos de los docentes, que el plantel si está realizando inversión en el capital humano en sus educadores, pero tiene algunas falencias en los espacios y tiempos que se brindan al realizar capacitaciones, congresos y otros, que el colegio busca las estrategias adecuadas para que cada uno de ellos amplié su aprendizaje y fortalezca su conocimiento desde su iniciativa.



10. BIBLIOGRAFIA

.(libro “Capital Humano” de 1975 Schultz y Becker)

<http://raquelgrpedagogia.blogspot.com.co/2011/12/inversion-en-capital-humano.html> 22/10/2017

(Castellanos D, Castellanos B. El proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador en la secundaria básica. Centro de Estudios Educativos, ISPEJV. La Habana. 2000.)

http://www.polgalvan.sld.cu/softw_explogin/contenido/introduc.htm 22/10/2017

Teoría del capital humano - **grupo de investigación eumednet con el apoyo de Servicios Académicos Internacionales S.C.**

<http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>
30/10/2017

Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral; pag 13, 14, 23

<file:///C:/Users/oswaldo/Downloads/1287-1-4196-1-10-20120730.pdf>

Mincer, J. (1981). *Human capital and economic growth*. Massachusetts: National Bureau of Economic Research.

<https://racionalidadltda.wordpress.com/2016/03/12/resena-capital-humano-y-crecimiento-economico-jacob-mincer-1981/> 30/10/2017

Educación y educadores López-Vargas, Brenda Isabel; Basto-Torrado, Sandra Patricia Desde las teorías implícitas a la docencia como práctica reflexiva Educación y Educadores pag 278

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83416998007>



11. Anexo

Encuesta

INVERSION EN CAPITAL HUMANO

LICEO LEON DE GREIFF

1. Te ha brindado el liceo león de greiff algún tipo de formación

Siempre

Frecuentemente

Algunas veces

Nunca
2. Invierte el liceo león de greiff en capacitaciones, seminarios, talleres y congreso en su cuerpo docente.

Siempre

Frecuentemente

Algunas veces

Nunca
3. Brinda el liceo león de greiff tiempo para invertir en tu capital humano.

Siempre

Frecuentemente

Algunas veces

Nunca
4. El espacio dado por la institución para capacitarte y formarte fuera y dentro de la institución es el adecuado.



Siempre

Frecuentemente

Algunas veces

Nunca