

INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

**INFLUENCIA DE LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO EN EL
RENDIMIENTO DE LA EMPRESA DELFOS LABORATORIOS.**

Cleimer Loret Muñoz – Rafael Ricardo Correa Mejía.

Noviembre 2017.

TUTOR

ALEJANDRO BARRIOS MARTINEZ

Universidad de Cartagena, Centro Tutorial Lorica.

Facultad de Ciencias Económicas

Administraciones de Empresas

A distancia; Lorica- Córdoba.

Tabla de Contenido

1. Planteamiento Del Problema.....	3
1.1.1. Descripción Del Problema	3
1.1.1. Formulación Del Problema	4
1.2 Justificación	5
1.3 Objetivo.....	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 Marco Teórico.....	7
1.5 Tipo De Investigación.....	10
CARACTERIZACIÓN DE LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO DE LA EMPRESA DELFOS LABORATORIOS.....	11
ANÁLISIS DEL RENDIMIENTO DE LA EMPRESA DELFOS LABORATORIOS	12
Conclusiones	14
Bibliografía	15
ANEXOS	16

1. Planteamiento Del Problema

1.1.1. Descripción Del Problema

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 de la 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.

Desde la psicología empresarial, el capital humano son las personas que integran una empresa, son quienes mueven y quienes dan valor a la empresa, y que gracias a ellas es posible cumplir con los objetivos establecidos.

Cuando a un empleado se le da la oportunidad de capacitarse mientras labora, éste se siente a gusto al realizar sus trabajos diarios, enriqueciendo las actividades llevadas a cabo por el personal, lo cual contribuye al mejoramiento continuo del desempeño y reconocimiento a nivel empresarial.

Delfos Laboratorios es una empresa privada dedicada a la comercialización de productos farmacéuticos y medicina natural en el municipio de Santa Cruz de Lorica, ubicada exactamente en la Calle 4 No. 48 - 50 Diagonal Antigua Alcaldía, Barrio Centro; trata de forma natural enfermedades cardiovasculares, gástricas, urinarias, sistemas respiratorio, circulatorio, inmunológico, además de una amplia línea de adelgazamiento, línea pediátrica entre otras.

Actualmente dicha empresa tiene una demanda altamente significativa por parte de sus usuarios que corresponde a los horarios de atención, (8: am a 12pm-2: pm-6: pm) por lo que se ha tomado la medida de extender sus horarios que irán de forma continua es decir; de 8: am a 6: pm. Actualmente está capacitando parte de su personal, con el fin de ascender la escala laboral de alguno de sus empleados, dónde se lleva a cabo la inversión en capital humano, de esta forma incentiva al capital humano, dónde éste se sienta comprometido con la empresa.

Ésta empresa se basa en la formación y capacitación de su personal, donde cada trabajador participa activamente en las diferentes actividades a realizar dependiendo del nivel de estudios realizados o formación general y experiencia, puesto que le permite un rendimiento a nivel tanto personal como laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida a través de un ascenso laboral, donde se mejora la productividad, el salario y el enriquecimiento intelectual obtenidos con las oportunidades de estudio que brinde la entidad, es decir, a mayor conocimiento, mayores oportunidades laborales.

1.1.1. Formulación Del Problema

¿Cómo la inversión en la formación del capital humano influye en el rendimiento económico de la empresa Delfos laboratorios?

1.2 Justificación

La formación es una de las más importantes estrategias de desarrollo de recursos humanos, que las organizaciones empresariales poseen, la inversión que en ella realiza la empresa se explica esencialmente con base en criterios económicos, con un enfoque de retorno de las inversiones a lo largo del tiempo, medida normalmente a través del aumento que se produce en el rendimiento del trabajador.

Por lo tanto las inversiones en capital humano encausadas a metas y logros empresariales, permite que el empleado crezca al lado de una empresa, eso conlleva al estímulo mutuo y de allí surge la idea básica de considerar la educación y la formación como inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar su eficiencia e ingresos.

Puede ser que las empresas no tengan un eficiente rendimiento porque sus recursos no están optimizados, ya sea a nivel de personas o a nivel de ingresos. Sin embargo, aunque el primer factor puede resultar difícil de medir o cuantificar, es el recurso más importante para las empresas y, por extensión, el que más se tiene que cuidar.

Este trabajo es importante porque sirve de consulta para los estudiantes de administración, en lo que respecta al capital humano, es importante también para la empresa Delfos laboratorios porque le sirve de referente para mejorar el rendimiento de sus trabajadores.

1.3 Objetivo

1.3.1 Objetivo General

- Analizar el efecto de la inversión en capital humano, en el rendimiento de la empresa Delfos Laboratorios

1.3.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar la inversión en capital humano de la empresa Delfos Laboratorios
- Analizar el rendimiento de la empresa Delfos Laboratorios

1.4 Marco Teórico

El desarrollo del concepto de educación se consolidó en la teoría del capital humano, destacando la inversión en la gente como un factor fundamental para el crecimiento y el bienestar de los países. 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), Thurow (1978), Becker (1983), entre otros.

Diferentes referentes teóricos le han dado relevancia a la educación de las personas para el desarrollo individual y social; desde Adam Smith (1776), quien hace referencia a la importancia de la habilidad y destreza para realizar el trabajo, hasta los últimos estudios que se realizan en la actualidad, donde todos convergen en considerar la inversión en educación como componente fundamental para desarrollar habilidades y capacidades de los individuos, y contribuir al crecimiento económico de un país.

En efecto, como se puede apreciar la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza con base a un cálculo. De allí que desde la perspectiva neoclásica el Capital Humano, que cada individuo acumula es el resultado de una decisión de optimización individual, en la que cada persona tiene en cuenta los costes, tanto los de inversión como los de oportunidad para dedicar el tiempo a prepararse en lugar de dedicarlo a trabajar, y los beneficios que dicha acumulación genera. Son considerados como beneficios los aumentos salariales que se prevén a futuro como resultado del aumento del rendimiento originario de la inversión realizada. (Schultz, 1961)

Una de las premisas de la Teoría del capital humano es que la decisión de la empresa de pagar la formación, la cual depende del tiempo que va a durar el trabajador en la organización, porque entre más sea este, más tiempo dará a la empresa de rentabilizar lo invertido (Stromback 2001)

En contraste con esta perspectiva, la Teoría del Capital Humano aboga por una línea más orientada hacia el trabajador. Defiende que los más avanzados sistemas requieren un conjunto de prácticas complementarias para aumentar las habilidades de éste. De hecho, muchos estudios han sugerido que los modernos sistemas de fabricación demandan unas más sofisticadas habilidades que las propias de la fabricación tradicional (Kelley, 1990; Youndt et al., 1996).

Las personas son un recurso clave en términos de productividad. A la hora de mejorar el rendimiento de nuestra empresa, debemos centrar una parte significativa de nuestro análisis en potenciar los elementos que, relacionados con este recurso, pueden llevarnos a obtener mejores resultados de una manera más eficiente. Así, debemos aprender a organizar nuestros equipos de forma eficaz, evaluando las horas de trabajo y habilidades necesarias para realizar determinadas tareas, así como las sinergias y relaciones que se establecen entre los diferentes perfiles de empleados con los que contamos. (Medina, J et al 2010).

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de un sistema que permita al recurso humano capacitarse. (Medina, J et al 2010).

Por otra parte el mejoramiento de la productividad implica el concurso de muchos factores, desde la calidad de materias primas, insumos, herramientas, maquinaria, recurso humano, políticas internas, hasta los procesos implicados en cada etapa de la producción incluso factores macroeconómicos. (Medina, J et al 2010).

Es por esta misma razón que muchas empresas estadounidenses o europeas han decidido instalarse en China o India, puesto que allí, por los bajos costos laborales entre otros factores, les permite ser más productivas, ya que si quedan en su país de origen, su baja productividad no les permitirá ser competitivas. (Ramírez, E. 1998).

En la década de los años sesenta. SCHULTZ, BECKER Y MINCER desarrollaron la teoría del capital humano adoptando el concepto amplio de capital de FISHER, en cual sostenía que debe considerarse capital y, por tanto, inversión, todo aquello que produce rendimiento. Así, SCHULTZ (1959, 1961^a, 1963) desarrolló la idea de que el gasto en educación constituía no sólo un gasto de consumo, sino también una inversión con rendimiento económico al aumentar la productividad del trabajador. SCHULTZ pronuncia el 28 de diciembre de 1960 una conferencia en la que hace mención por primera vez al término capital humano. El autor comienza su alocución afirmando que:

Aunque el hecho de que los hombres adquieran habilidad y conocimientos útiles es algo evidente, no es evidente sin embargo que habilidad y conocimientos sea una forma de capital, que ese capital sea en gran parte un producto de una inversión deliberada, que en las sociedades occidentales ha crecido a un ritmo mucho más rápido que el capital convencional (no humano) y que su crecimiento bien puede ser el rasgo más característico del sistema económico.

Una meta es aquella que una persona se esfuerza por lograr. Locke afirma que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación (Locke, 1969)

Según la Real Academia Española, el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc. Sin embargo, esta no es la única definición de estos términos, existen otras un poco más específicas: - Como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: así, cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. - O el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. - En el mundo empresarial, la productividad vendría dada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos/metas/tareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo; teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas ; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

1.5 Tipo De Investigación

Tipo de Investigación. Para dar cumplimiento a los objetivos trazados en el presente trabajo, se hace necesario realizar una investigación de tipo exploratorio, y descriptiva ya que permite conocer y ampliar el conocimiento sobre un fenómeno para precisar mejor el problema a investigar (Hernández Sampieri et al, 1996).

Método: Se aplicará el método de investigación de trabajo de campo, es decir, aquel que se basa en la observación del problema, recolección de datos y los correspondientes análisis, entre otros pasos.

El presente trabajo busca caracterizar la inversión en capital humano y analizar el rendimiento de la empresa Delfos Laboratorios. Este método se caracteriza por la recopilación de la información directamente en el contexto o terreno en donde aflora el problema; según Lerna.

Para la elaboración de esta clase de trabajos se utiliza tabulación y análisis de datos, si su naturaleza es cualitativa o cuantitativa. En el contexto son usadas técnicas estadísticas o técnicas de análisis de los datos anteriormente recolectados.

Modelo de la Encuesta: Los criterios de puntuación de las apreciaciones de la Escala Likert aplicada mediante la encuesta a la Población Objeto de Estudio. Evalúan diez aspectos sobre las percepciones que inciden en la productividad laboral de la misma.

Definitivamente sí (DS) -Probablemente sí (PS) -Probablemente no (PN) -Definitivamente no (DN)

CARACTERIZACIÓN DE LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO DE LA EMPRESA DELFOS LABORATORIOS

La empresa Delfos Laboratorios en el municipio de Santa Cruz de Lorica cuenta con 4 trabajadores, los cuales fueron encuestados en su totalidad, lo que corresponde al 100%, dicha encuesta busca caracterizar la inversión en capital humano y analizar el rendimiento en la empresa anteriormente mencionada.

El 100% de las personas contestaron que definitivamente si han recibido algún tipo de formación en la empresa, lo que permite analizar la inversión en capital humano dentro de esta.

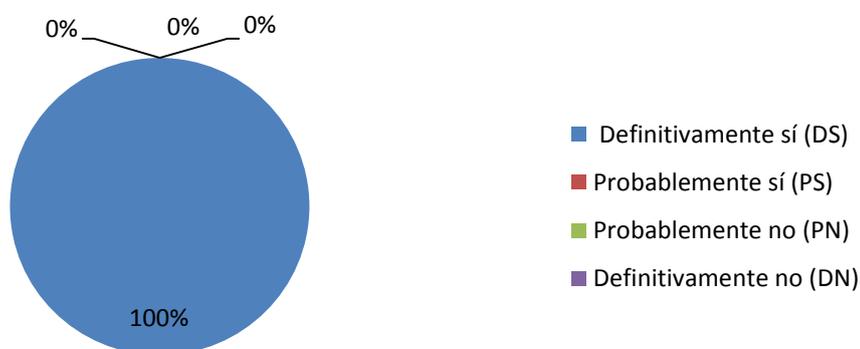


Figura 1. Fuente Rafael y Cleimer.

El 100% de los encuestados, reconocen la formación como base de la eficiencia y eficacia dentro de su desarrollo profesional y laboral.

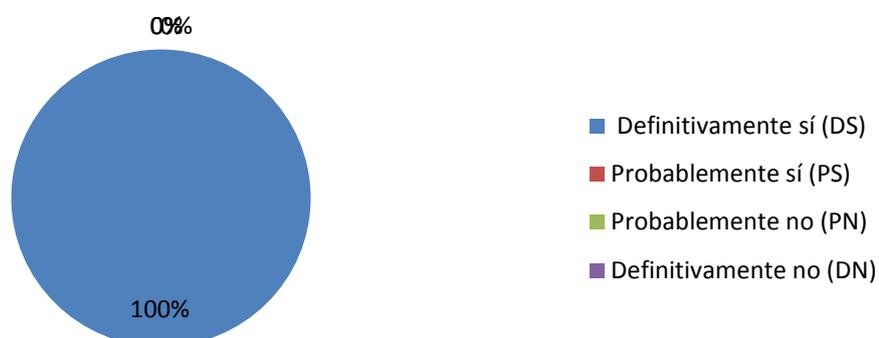


Figura 3. Fuente Rafael y Cleimer.

ANÁLISIS DEL RENDIMIENTO DE LA EMPRESA DELFOS LABORATORIOS

La gráfica muestra en su totalidad que el 100% de los funcionarios consideran que la empresa mejora continuamente en invertir en la formación para ellos.

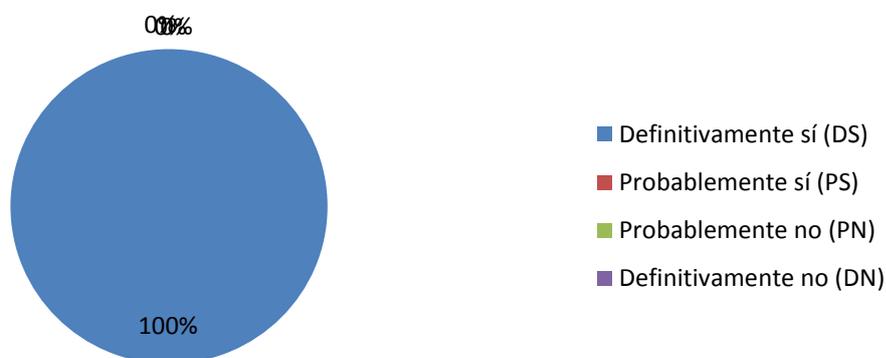


Figura 4. Fuente Rafael y Cleimer.

El 75% de los empleados, muestran que la formación en capital humano que ha hecho la empresa, definitivamente ha mejorado su calidad de vida y que un 25% considera que probablemente sí.

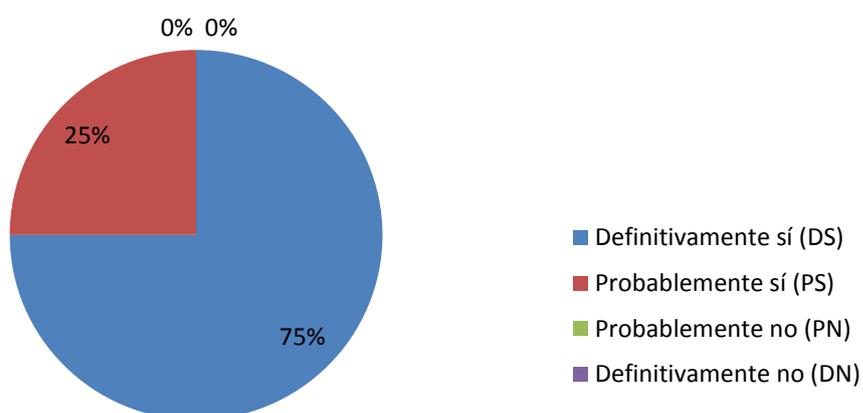


Figura 5. Fuente Rafael y Cleimer.

El 100% considera que definitivamente si ha visto evolución en su trabajo con relación al rendimiento de la empresa, este resultado indica que invertir en la formación del capital humano es importante fuente de motivación, para los individuos dentro de la organización.

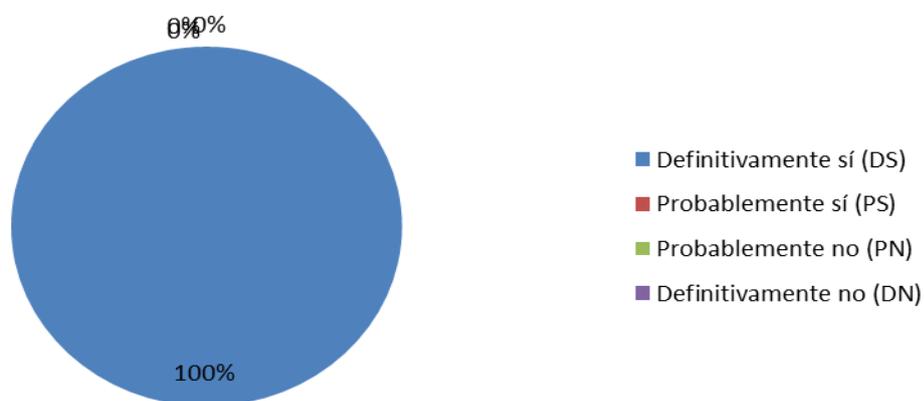


Figura 2. Fuente Rafael y Cleimer.

En su mayoría los encuestados coinciden en haber recibido algún tipo de formación a partir del momento de ingreso a la empresa Delfos Laboratorios, generando un grado de satisfacción y motivación para invertir su tiempo laboral en adquirir conocimientos, ligado al quehacer diario aumenta su intelecto y habilidades. En relación al desempeño personal rendimiento y productividad concuerdan en que la empresa mejora continuamente. Reconocen la formación como base de la eficiencia y eficacia dentro de su desarrollo profesional, lo que mejora su calidad de vida.

Conclusiones

El anterior trabajo de investigación permitió identificar a la formación en capital humano, como una de las principales causas de rendimiento en la empresa Delfos Laboratorios.

A través de la información obtenida se puede evidenciar que todo capital humano que es capacitado o entrenado, realiza sus actividades con mayor interés, desarrollando un ambiente laboral agradable, dónde se refleje el trabajo en equipo, pero ante todo que los clientes se sientan satisfechos al obtener un servicio completo.

Por lo que se puede decir que la investigación conllevó a comprobar que los niveles de rendimiento deben ser medidos por parte de las organizaciones, no solo en metas comerciales o indicadores de desempeño, sino que también hay que tener en cuenta, qué es lo que hace que el empleado tenga mejores resultados; qué tan comprometido está con la organización y qué debe hacer la empresa por mejorar las falencias que tiene frente a su capital humano, reconociendo que es un grupo fundamental para la operatividad de la empresa y es primordial para la generación de valor y sostenibilidad de la misma.

Para concluir cabe resaltar que el capital humano es esencial para que toda organización alcance sus metas, así obtener nivel empresarial como consecuencia de un crecimiento económico e intelectual, por invertir en preparar al capital humano.

Bibliografía

Castillo-Aroca, Alberto (2016): "Depreciación del capital humano en la Alianza del Pacífico durante 2007-2014", Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, 34,1, p.9-46 <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/24498/26354>

Cardona Acevedo, Marleny., Montes G, Isabel., Vásquez, JJ., Natalia V, MM., Brito Mejía, Tatiana (2007): "Capital Humano: Una mirada desde la Educación y la Experiencia Laboral" Colombia http://www.academia.edu/11399041/CAPITAL_HUMANO_UNA_MIRADA_DESDE_LA_EDUCACION_Y_LA_EXPERIENCIA_LABORAL

García Moreno, Susana., Guerras M, Luis Ángel., Rico García, María (?): "La decisión de invertir en la formación de los empleados. Un análisis en la empresa industrial española", Universidad Rey Juan Carlos de España. <file:///C:/Users/familia/Downloads/Dialnet-LaDecisionDeInvertirEnLaFormacionDeLosEmpleados-2234983.pdf>

Werther, W., Davis, K. (2008). "Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. (Sexta Ed.)". México: Mc Graw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Méndez Hinojosa, Peña Moreno, (2006). Manual práctico para el diseño de la escala Likert, Editorial Trillas S. A De C.V., 95 páginas

Pho, Y. (2000): "A Firm's Decision to Train: An Empirical Study". Technical Paper 246, Economic Policy Institute.

Ramírez, E. (1998) Productividad base de la competitividad, México DF, Limusa.

Villalobos Monroy G.; Pedroza Flores R. (2010): revista de trabajo social y ciencias sociales, ISSN-e 0327-7585, N°. 56,

Villegas, D. (2003). La pirámide de Maslow. Recuperado el 22 de 09 de 2012, de Esfinge núm. 34: <http://www.editorial-na.com/articulos/articulo.asp?artic=155>

ANEXOS

Cuestionario:

1. ¿Ha recibido usted algún tipo de formación en la empresa Delfos Laboratorios?
2. ¿A partir de su última formación ha visto evolución en su trabajo con relación al rendimiento de la empresa Delfos laboratorios?
3. ¿Reconoce la formación como base de la eficiencia y eficacia dentro de tú desarrollo profesional?
4. ¿Desde un punto de vista general, ¿cree que la empresa Delfos laboratorios mejora continuamente por invertir formación en sus trabajadores?
5. ¿ha mejorado su calidad de vida a partir de la formación que en capital humano ha hecho la empresa Delfos laboratorios?