

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El capital humano de los estudiantes universitarios.

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional en Investigación y
Gestión Educativa

Autora:

Yanet Jackelin Machuca Cabrera

Piura – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El capital humano de los estudiantes universitarios.

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente)

Dr. Andy Figueroa Cárdenas (miembro)

Mg. Ana María Javier Alva (miembro)

Piura – Perú

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



El capital humano de los estudiantes universitarios.

Trabajo académico aprobado en contenido y forma por:

Yanet Jackelin Machuca Cabrera (Autora)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (Asesor)

Piura – Perú

2020



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Piura, a quince días del mes de febrero de dos mil veinte, se reunieron en el colegio Pontificio, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, al Dr. Segundo Alburquerque Silva, coordinador del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes (Presidente), Dr. Andy Figueroa Cárdenas (Secretario) y Mg. Ana María Javier Alva (vocal) representantes del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *El capital humano de los estudiantes universitarios*, para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa (a) **MACHUCA CABRERA YANET JACKELIN**.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de **15**.

Por tanto, **MACHUCA CABRERA YANET JACKELIN**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título Profesional de Segunda Especialidad en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el Presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena
Secretario del Jurado

Mg. Ana María Javier Alva
Vocal del Jurado

DEDICATORIA

A mí hijo Abraham, con quien comparto mis alegrías y tristezas.

A mí misma, por permitirme ser mejor persona, cada día, a ti que estas en mi corazón y me cuida.

A mis profesores de la segunda especialidad, que me impulsaron en lograr mis expectativas profesionales.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	5
INDICE.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I.....	11
ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....	11
1.1. Antecedentes Internacionales.....	11
1.2. Antecedentes Nacionales.....	
CAPITULO II.....	16
MARCO TEORICO.....	16
2.1 Capital Intelectual. –.....	16
2.2 Capital Humano. -.....	17
2.2.1 Gestión del capital humano. -.....	19
2.3. Atributos del capital humano.....	20
CAPITULO III.....	23
IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO.....	23
3.1. Importancia.....	22
3.2. Características a tener en cuenta para el talento humano.....	23
CONCLUSIONES.....	26
RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS CITADAS.....	28

RESUMEN

El presente trabajo académico tuvo por objetivo analizar la importancia del capital humano que posee los estudiantes universitarios, la investigación planteada es descriptiva, para ello se hace una recopilación de diferentes fuentes de información que han sido utilizadas para elaborar el marco teórico, en el desarrollo se explica en forma detallada los aspectos relevantes que se deben tener en cuenta en el desarrollo de las capacidades académicas para tener un buen manejo en los aspectos futuros laborales de los estudiantes universitarios. Este trabajo, apunta a una de las necesidades elementales que debe desarrollar todo profesional cuya finalidad es brindar un buen desempeño así como también tener un mejor trato y desempeño en las actividades que realice en su centro de trabajo.

Palabras claves: Capital humano, Estudiantes universitario, importancia.

ABSTRACT.

The objective of the present academic work was to analyze the importance of the human capital that university students possess, the research proposed is descriptive, for this a compilation of different sources of information that have been used to elaborate the theoretical framework is made, in the development It explains in detail the relevant aspects that must be taken into account in the development of academic capacities to have a good management in future labor aspects of university students. This work points to one of the elementary needs that every professional must develop whose purpose is to provide a good performance as well as to have a better job and performance in the activities carried out in their workplace.

Keywords: Human capital, University students, importance.

INTRODUCCIÓN

En el vigente tenor, el papel preponderante que ha alcanzado el conocimiento orientado en alcanzar niveles superiores de desarrollo en los países, conlleva a la educación a rediseñar fines, bases teóricas de planes de estudios, estructuras y formas de conceder la educación, en general, a nivel de gestión.

En la sociedad del conocimiento presente, como menciona Cuentas (2018), “la prioridad de las instituciones educativas es el conocimiento de las personas y sus demás competencias y habilidades; es decir, el capital humano” (p. 2).

De ahí la relevancia de examinar en qué contexto y con qué designios se origina históricamente, y cómo se adhiere al ámbito educativo y a las instituciones educativas. Bueno & Salvador (2000), hace mención que la curva del conocimiento es un proceso exponencial y dinámico, que el elemento humano siente la necesidad de contrastar y validar sus ideas.

Por su parte Ramírez (2011), describe que, las instituciones se enfocan en identificar indicadores de medición de sus activos intangibles como el capital humano (talentos y habilidades).

Ahora bien, esta investigación centra su estudio en el Capital Humano, Torres (2009) menciona que este, integra el conocimiento, educación, formación, escolaridad, entrenamiento, talento, experiencias, habilidades, competencias, capacidades, salud, calidad de trabajo de los individuos, que les ayudan a ser creativas, productivas, mejorar su salario, incrementar su nivel de bienestar y que a su vez pueden ayudar en la eficiencia, productividad, economía y competitividad de las instituciones.

Se considera así pues que, la contribución práctica del presente estudio del capital humano en la formación integral y así garantizar su desarrollo pleno en los estudiantes. El problema en estudio en si se centra en conocer ¿Cuál es el estado actual del capital humano de los estudiantes de la Universidad San Pedro sede Cajamarca, 2018?. Para ello se plantea

Caracterizar el capital humano de los estudiantes, analizando sus dimensiones Ser (Valores y actitudes), Saber (aptitudes) y Saber Hacer (capacidades).

Se desarrolló bajo metodología no experimental del tipo básica, de diseño descriptiva en una población de 507 estudiantes, seleccionando una muestra aleatoria al 95% de confianza, los que son un total de 220 estudiantes. A quienes se aplicó el instrumento diseñado, usado para diagnosticar el estado actual del capital humano de los estudiantes, consta de 20 preguntas categóricas cerradas, con 5 opciones de respuesta de identificación (Muy, Fácil, Normal, Difícil, Muy difícil), el cual evaluó sus dimensiones respectivamente.

Cabe resaltar que se diseñó una ficha según el método de escalamiento de Likert, siguiendo los pasos como indica Hernández et al, (2014). Se utilizó Alfa de Cronbach, procurando tener la confiabilidad necesaria en el instrumento, obteniéndose 0.901. Asimismo, se aplicó el análisis factorial para la validez del instrumento, obteniéndose un KMO 0.914, mientras que el análisis factorial arroja 0.5. También se usó la validez por juicio de expertos.

Para tener un mejor desarrollo del trabajo, se han tenido en cuenta los siguientes objetivos.

Objetivo general.

Caracterizar el capital humano de los estudiantes de la Universidad San Pedro sede Cajamarca – 2018.

Objetivos específicos. -

- Describir antecedentes de estudio del tema planteado.
- Analizar el marco teórico del capital humano.
- Describir el nivel del capital humano de los estudiantes de la Universidad San Pedro sede Cajamarca – 2018.

Dicho trabajo fue distribuido en tres capítulos en el que se describen antecedentes, marco teórico así como también las conclusiones, recomendaciones y referencias citadas.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE ESTUDIO

1.1. Antecedentes Internacionales.

Quirós (2015) en estas investigaciones de “Análisis de alguna de las directrices de gestión de los recursos humanos según el ámbito académica-educativo y a nivel de empresa”, que se presentó en la universidad de Sevilla. España.” “La ejecución del Análisis Semántico y la utilización de la memorización y anotaciones, como origen de las diferentes informaciones de los temas prioritarios en cuanto a Recursos Humanos se refiere, a nivel organizacional y empresarial, dando como resultado nuevos enfoques a la disertación del alejamiento de la teoría y la práctica, durante los años setenta del pasado siglo, inherente a un tema de tanta importancia como el de los Recursos Humanos.” Esto significa analizar las realidades subyacentes de esta ciencia con una nueva perspectiva, enmarcada en las investigaciones emergentes y la ejecución de la minería de datos en la gestión de recursos humanos. Además de las comparaciones de ambos lados, existe un equilibrio al verificar que los temas de RRHH son considerados más importantes e interesantes por académicos y empresarios, con base en sus publicaciones, primero en artículos científicos y segundo en memorias. Prueba las diferencias entre ambos, aunque son relativas, y un gran número de temas son de interés común para ambos grupos. Así mismo, pude constatar descriptivamente la autenticidad de ciertas variables estudiadas por diferentes autores que resultaron beneficiosas y de interés general para la comunidad, como algunas diferencias entre ellos: moda, diferentes stakeholders, diversas investigaciones sobre el uso del tema y si hay una brecha de tiempo en el descubrimiento científico y cómo se puede aplicar de manera práctica.

Sum (2015), que realizo estudio sobre “Motivación y Desempeño Laboral, presentada a la Universidad de Rafael Landívar” cuyo objetivo es “destacar la manera en que influye cuando se ejerce motivación para el desempeño y cumplimiento del trabajo, injerenciando a los trabajadores administrativos de la empresa de alimentos de la zona de 1 de Quetzaltenango, utilizando el modelo descriptivo, población y muestra de 34, instrumento encuesta a la escala de Likert de 10 ítems”. Concluyendo: Al momento de motivar las funciones ejecutivas de una empresa de alimentos ubicada en el Distrito 1 de Quetzaltenango, mantienen un buen estado mental, además de sentir cierto grado de satisfacción en el desempeño de la tarea correspondiente, cuando obtienen cierta Satisfacción con el esfuerzo que dedican sus funciones laborales. Utilizando la escala de Likert como herramienta de observación para medir el desempeño profesional de los colaboradores, los resultados de cada ítem fueron generalmente favorables y satisfactorios para los sujetos del estudio, y las medidas estadísticas estuvieron dentro del rango de confiabilidad.

Enríquez (2014) en su traba titulada “motivación y desempeño laboral de los empleos del Instituto de la visión en México, presentada a la Universidad de Montemorelos. México”. Se estableció “para medir el cómo se encuentran motivacionalmente y cómo influye en el desempeño de los trabajadores. Teniendo como metodología de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional y transversal. Con una población de 164 aplicando a todos los instrumentos”. Los resultados indican: “el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. La regresión arrojada es de 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de R² fue de 41.1 y el valor p de 0.00 correspondiendo a una influencia significativa y lineal positiva”.

García (2013) en su estudio sobre “Capital humano y su aportación al resultado de la empresa. Análisis en el sector industrial, presentado a la Universidad de Valladolid España”. Cuyo objetivo general fue la “conocer como causa injerencia el capital humano en cuanto al sector industrial, siguiendo un modelo econométrico elaborado al efecto. Con una metodología econométrica aplicada. Y obtuvieron los

siguientes resultados del estudio empírico: trabajadores más capacitados mejor recompensas personales y redundando en mejor producto y beneficio empresarial. Mientras más experiencia y experimentación de los trabajadores más beneficios empresariales. Mejores habilidades de los empleados dejan más y mejor satisfacción 20 y beneficio de los directivos y consejeros y por la satisfacción de los empleados, dando todo un único beneficiado que es todo el sistema empresarial.”

1.2. Antecedentes Nacionales.

Quispitupac (2014) “La elaboración de herramientas para la hora de tomar alguna decisión en gestión del talento en pro de líderes”, en este estudio, “se realizó una entrevista y encuesta de 14 preguntas de opciones variadas a un grupo de 45 personas que concluye en: de manera clara es que la capacidad de Liderazgo a nivel medio de ordenanzas y Gerencia queda manifiesto durante el en desenvolvimiento profesional según competencias y habilidades técnicas, además del incremento de sus contribuyentes dentro del ámbito empresarial, además de un estatuto adecuadamente divulgada, buscando promover de forma transparente la información”. No solo se debe considerar el ambiente de trabajo, ya que este es el resultado de un buen liderazgo bajo la dirección de una gestión eficaz del talento. La prioridad que se debe asegurar es el crecimiento de la inteligencia a nivel empresarial, y por ende el crecimiento de la contabilidad, es ejecutar adecuadamente la gestión utilizando líderes capacitados que como gestores de talento se encarguen de la adecuada operación y flujo de trabajo.

Inca (2015) en su estudio sobre “la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015”. Planteo como objetivo “determinar la vinculación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas”. “El instrumento que se utilizo fue la encuesta de 104 trabajadores, las mismas que fueron de estilo Likert de 12 items, teniendo el siguiente resultado: utilizando el coeficiente de relación de Spearman, para observar un valor de 0,819 significando una existencia de una correlación positiva alta, por otro lado, al valor de sig.” “se obtuvo un resultado

de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ello, hay una existencia de una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas”.

Quispe (2015) investiga sobre “El ambiente organizacional y rendimiento laboral en la municipalidad distrital del Pacucha realizado en la universidad José María Arguedas”. “indica que la relevancia en un mundo cada vez más globalizado, el fracaso o éxito de un sistema organizacional o empresarial, la percepción juega un papel principal en los trabajadores, utilizando como metodología el cuestionario estructurado de Likert,” se concluyó “que está relacionado directamente entre el ambiente de organización y el desenvolvimiento laboral. Teniendo como resultado lo siguiente: se efectuó una correlación entre sus variables, usando el coeficiente de Spearman, donde existe una correlación de 0.743 demostrando relación directa, positiva moderada. Ambas variables crecen cuando se incrementa la relación en el mismo sentido”. “Además, la significatividad es alta que se evidencia un resultado menor a 0.01. Existiendo suficiente evidencia estadística para realizar el rechazo de la hipótesis nula.” “Asimismo, el grado de confianza del 95% demuestra que está relacionado significativamente entre sus variables.”

Casma (2015) en su estudio “la relación de la gestión de capital humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas”, “este estudio se analizó en el nivel descriptivo y se utilizó la frecuencia y porcentaje a nivel inferencial, además de realizarse estadísticas paramétricas, utilizándose el coeficiente de correlación de r de Pearson y concluyendo que es de fundamental importancia impulsar la gestión del talento humano a nivel institucional y empresarial, teniendo como meta adquirir competitividad de alto nivel, con la finalidad de igualmente alcanzar un gran desenvolvimiento, y así contribuir de forma visible, palpable y real la organización empresarial”.

Hidruago y Pucce (2016) en su trabajo “rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios” “Determinó que hay relación favorable entre el rendimiento y desenvolvimiento de las funciones laborales, utilizándose como método de investigación la entrevista y cuestionario por lo que es de utilidad para este estudio. Concluyendo que: se encontró una correlación perfecta y positiva entre sus dos variables de estudio, la indicación del valor 1 fundamenta que la productividad tiene estrecha relación con el ejercicio de las funciones laborales”.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Capital Intelectual. –

El economista Galbraith (1969), manifiesta que es el mecanismo generador de valor entre la empresa y el valor contable (libros). Por su parte Von Roth (2008), lo define como “un conjunto de disciplinas de administración que trata el capital intelectual como un activo de la empresa”. Así también, Bueno (2001) lo define como “el conjunto de capacidades, destrezas y conocimientos de las personas que generan valor ya sea para las comunidades científicas, las universidades, las organizaciones y la sociedad en general”.

Edvinson (2000), fundamenta que el capital intelectual es una teoría nueva pero viene existiendo mucho tiempo plasmado en la practicidad el sentido común, de tal forma, se encuentra en constante cambio; orientadas a satisfacer las necesidades de sus clientes, para así poder seguir manteniendo el bienestar de los colaboradores de la organización.

El capital intelectual, se representa tres componentes fuertemente interrelacionados: capital humano, estructural y relacional. (Stewart, 1997; Edvinsson y Malone, 1997; Euroforum, 1998; CIC, 2002).

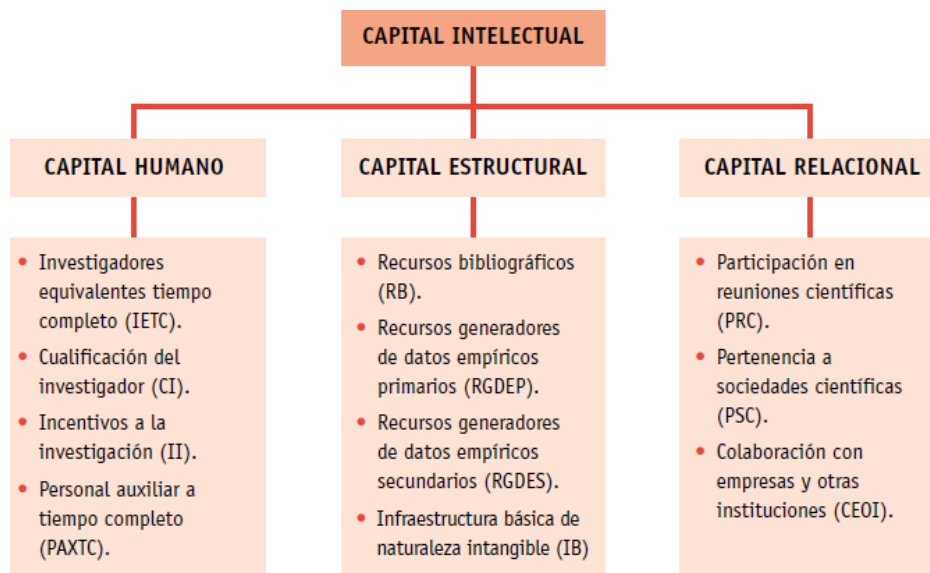


Figura 1: Modelo de Capital Intelectual

Fuente: Bueno (2001)

2.2 Capital Humano. -

Roberts (1999), indica que “es la tenencia de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con el exterior y destrezas profesionales que dan a un centro educativo una posición de prestigio en el contexto y en resultados, contiguo a como dejar que el conocimiento trabaje para ella y cree valor”.

Torres (2009) comenta que “el capital humano se integra por el conocimiento, educación, formación, escolaridad, entrenamiento, talento, experiencias, habilidades, competencias, capacidades, salud, calidad de trabajo, de los individuos, personas para ser aplicadas en la producción, que le ayudan a ser creativa, productiva, mejorar su salario, incrementar su nivel de bienestar y que a su vez pueden ayudar en la eficiencia de las instituciones”.

Por su parte, Pérez (2011), manifiesta un nuevo paradigma, la gestión del conocimiento, que constituye profesionales oportunos, depende de su capacidad de potenciar su capital humano y estimular todas las habilidades que permitan desplegar habilidades y competencias consignadas a forjar más conocimiento en beneficio de la institución y contiguo, del país.

La gestión del capital humano, es un talante significativo que deben enfrentar y desafiar con eficiencia las universidades e instituciones educativas con responsabilidad social relevante. Ello implica la transformación del conocimiento que constituya una ventaja sostenible (Saez, Garcia, Palao & Rojo, 2003).

Para Ordóñez de Pablos (2003), El capital humano constituye el "stock de conocimiento personal de la organización" representado por los empleados. Es el valor acumulado de la inversión en capacitación, habilidades y futuro de los empleados. Es la fuente de la futura innovación y renovación. La esencia del capital humano es la inteligencia pura de los miembros de una organización. En otro estudio (2003c), afirmó que el capital humano es "el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades de las personas que trabajan para una empresa".

Bontis y Fitz-Enz (2002) Definir el capital humano como la palanca de ganancias en la economía del conocimiento. Este es el activo intelectual que va a casa en la mente de los empleados todos los días. También se define a nivel individual como una combinación de cuatro factores: genética, educación, experiencia y actitudes hacia la vida y el trabajo. Es una fuente de innovación y renovación estratégica. La esencia del capital humano es la verdadera sabiduría de los miembros de la organización.

Según Bontis y Fitz-Enz (2002), El capital humano como recurso puede incorporarse en un activo intangible como la configuración única de tareas complementarias, el conocimiento tácito, la acumulación meticulosa de las necesidades del cliente y los procesos internos. En una empresa se reagrupan numerosos nodos que interactúan con diferentes fuerzas. El capital humano es también el principal componente de la construcción del capital intelectual. El capital humano incluye el conocimiento, los talentos y la experiencia de un empleado, mientras que el capital estructural representa el conocimiento codificado basado en el conocimiento

(bases de datos, archivos, rutinas organizacionales) que no existe en la cabeza de un empleado.

Bueno (1998), Pensar el capital humano como “conocimiento que tienen las personas” es útil tanto para las empresas como para su capacidad de generar conocimiento. Así, las actitudes, junto con los conocimientos y habilidades explícitos, constituyen competencias personales. Este capital humano, junto con el capital relacional y el capital estructural, se divide a su vez en capital organizacional y capital técnico, que constituyen el capital intelectual.

2.2.1 Gestión del capital humano. -

“Es un nuevo enfoque que considera al ser humano como un capital valioso. Las personas emplean sus conocimientos y habilidades para endosar el cumplimiento de objetivos, se oprime así el despliegue de las habilidades en las personas, su participación, creatividad y mejoramiento continuo” (Pérez, 2011).

Davenport (2006), menciona cuatro aspectos para una eficiente gestión del capital humano del cual solo mencionaremos dos de ellos:

- **La constitución del capital humano:** Hace referencia a los procesos logras competentes basados en:
 - a) El aprendizaje formal, envuelve actividades estructuradas, enfocada a la transmisión de conocimientos y habilidades (Alles, 2006).
 - b) El aprendizaje informal, es la usura de conocimientos.
 - c) La construcción del capital de información, se refiere a la transformación de los conocimientos generados, y ponerlo a disposición de toda la comunidad educativa.

- **La retención de capital humano:** Implica que los docentes no dejen la organización y se esfuercen de manera voluntaria, a fin de generar mayor rendimiento del capital humano.

Por tanto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO] (2005), manifiesta que es “un elemento primordial en la nueva forma de gestión, enfocado al despliegue de las capacidades para identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar información, a fin de crear y aplicar conocimientos necesarios que conduzcan al desarrollo humano con la finalidad de evitar los efectos perversos de la nueva cultura sin saber, sin pensar ni reflexionar” (p. 21).

2.3. Atributos del capital humano.

Hoy en día, la ventaja competitiva de una empresa proviene de tener conocimiento a través de las personas que forman parte de la organización. Por tanto, el conocimiento es un factor básico de producción en la economía actual. Los aspectos relevantes de ser una empresa intensiva en conocimiento son la lealtad del cliente, los empleados clave, el compromiso de la empresa y los empleados con la capacitación y el aprendizaje, y los valores de la empresa. (Norverto y Villacorta, 2001). Para conceptualizar el capital humano, Carson (2004) propone las siguientes propiedades:

“Adaptabilidad / flexibilidad. Actitud frente al trabajo. Variabilidad / entrenamiento. Comunidades de práctica / dinámica de grupos / trabajo en equipo. Compromiso. Habilidades de comunicación. Competencia / competencias. Aplicación. Creatividad. Cultura de organización. Inteligencia emocional / inteligencia social / sensibilidad social / interacción social efectiva / empatía. Resistencia / persistencia / capacidad para adaptarse. Innovación / espíritu de empresa. Trabajo del conocimiento / cognitivo / planificación / organización / destrezas en solucionar problemas. Liderazgo. Gestión efectiva a todos los niveles de la empresa. Motivación. Destrezas en redes / tener redes (contactos). Factores de personalidad. Potencial para el crecimiento. Sentido práctico / inteligencia práctica. Proactividad y reactividad.

Destrezas de gestión de proyectos o del trabajo. Destrezas de I+D / habilidades de investigación.” “Aceptación del riesgo. Satisfacción con el empleo. Destrezas de autogestión. Conocimiento tácito / implícito. Destrezas relativas a tareas / tareas fáciles y tareas duras. Confianza en trabajadores modelo. Entendimiento de las necesidades y metas de la organización. Tener valores bien desarrollados. Buena disposición para contratar aprendizaje de toda la vida.

CAPITULO III

IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO.

3.1. Importancia.

El recurso humano es lo más valioso de una empresa, y el trabajo en equipo es la forma más inteligente de utilizar este recurso, ya que se fortalece con el apoyo mutuo, compensando las debilidades individuales. Pero antes de continuar, es necesario aclarar la diferencia entre un equipo y un equipo de trabajo, lo que nos permite determinar que cuando se cuenta con un recurso humano competente, competente y dedicado, permite que la empresa crezca y que estos se organicen para el éxito. Y fortificarse contra los ataques en el mundo de los negocios.

3.2. Características a tener en cuenta para el talento humano

Seleccione al personal cumpliendo con una premisa: “Escoger a la persona adecuada para el puesto adecuado” Este es el comienzo del éxito de la empresa, y contar con personas competentes en el lugar de trabajo ayudará a adaptarse a los cambios y la naturaleza del puesto que demanda resultados. Asimismo, los cambios en el entorno empresarial y la oferta y demanda y la globalización impulsan a las empresas a ser rápidas y competitivas en los bienes y/o servicios que ofrecen.

Sin embargo, si las personas son contratadas de manera subjetiva sin ver su utilidad y visión de desarrollo, sin las habilidades necesarias para cubrir las vacantes y sin reconocer las metas organizacionales, entonces desempeñarse efectivamente en las tareas ciertamente puede convertirse en un factor limitante para las empresas y su crecimiento.

Establezca una inducción constante. A la filosofía de la empresa No importa a sus colaboradores que lleven algunos años en la organización (¿qué garantiza que

realmente comprendan y pongan en práctica la misión, visión, valores, metas y políticas institucionales para cumplir a cabalidad con la estrategia de la empresa?), absolutamente todos (nuevos Antiguos empleados) deben mantener una comunicación continua para entender la importancia de la cultura organizacional, por lo que es necesario establecer un programa de cultura organizacional continua que permita la relación mutua con los empleados, no solo para promover la filosofía de la empresa, lo que ayudará para cumplir, porque los empleados sin distinción alguna se identificarán con ella, podrán comprender la intención estratégica de la empresa.

Comunique los avances, intenciones y pormenores del desarrollo de las actividades de la empresa. La comunicación segura en el momento adecuado es la base de todas las interacciones entre empleados, coordinadores y jefes; véala como un activo intangible valioso, la clave para desbloquear la atención de los empleados y será la clave para permitirles participar todos los días Constante para las tareas que aparecer en el flujo de trabajo. Es importante aclarar que cuanto más personal, directo y oportuno sea el contacto con sus empleados, mejor será para disipar rumores que conducen a un desempeño laboral errático y poder explicar las respuestas que brinda el destinatario.

Establezca un sistema de motivación e incentivos que cubran las expectativas reales de los miembros de la empresa. El desarrollo de una estrategia de motivación es fundamental para la participación y el compromiso de los empleados. Considerando que aunque no cuente con los recursos económicos o materiales suficientes para premiar su desempeño en el trabajo, se deben establecer hábitos institucionales para que se valore el esfuerzo diario de los colaboradores, y lo más importante, el trato humano en la relación laboral, por ejemplo , la clásica "palmada en el hombro" es un detalle que anima a los miembros del equipo si la persona que lo brinda tiene un rango importante en la organización, también una foto del "empleado del mes", dando beneficios (como tiempo libre) durante el Bridge Festival y/o Brindar cierta aprobación pública son algunos de los comportamientos cotidianos que son comunes en el mundo de los negocios. Piense en diferentes formas de alentar a las personas a trabajar duro y tomarse el tiempo para brindar el servicio.

Haga de su lugar de trabajo un lugar como en casa. Físicamente hablando, uno de los estímulos necesarios para que un empleado se sienta seguro, tranquilo y digno en el lugar de trabajo es proporcionarle un lugar cómodo para tener la libertad (dentro de las normas de la empresa) de decorar su área de trabajo con elementos o adornos personales. Vuelva y haz que tus seres queridos estén presentes. Profesionalmente, crear un ambiente de trabajo de confianza y acogedor hace que el empleado se sienta más feliz y más enfocado en participar en su puesto.

Negocie los objetivos con cada uno de sus subordinados: Trabajar por resultados siempre ha sido una forma confiable para que los trabajadores se sientan comprometidos con sus funciones laborales formales, más aún cuando las metas negociadas han sido coherentes y cuantificadas en función de las expectativas de la empresa y las capacidades sociotécnicas. Al establecer metas en conjunto, tendrán un compromiso ético para lograrlas porque ellos mismos han establecido un tiempo y una forma en que brindarán resultados para la organización y sus propios intereses.

Aplice el empowerment en sus empleados en un ambiente agradable: Empoderarlos para realizar sus propias actividades les dará más libertad para ser creativos en sus métodos de trabajo; si a esto le sumamos el poder de decisión, sus habilidades laborales tenderán a desarrollarse, y su compromiso para hacer su trabajo de manera efectiva se convertirá en su Una constante en la función. Es importante considerar que la confianza y la motivación deben ser los factores que motiven a las personas a lograr mejores resultados, ya que un entorno organizacional de apoyo impulsará a las personas a participar en el trabajo.

Trabaje en equipo: Está en la naturaleza del ser humano mimetizarse con el grupo, de modo que el enfrentamiento con el entorno lo oriente de la mejor manera posible. Ahora imagínese si el equipo estuviera realmente alineado y sus esfuerzos individuales se complementaran, el resultado sería sinérgico porque además de lograr las metas de la organización, habría satisfacción grupal e individual.

Habilite las capacidades de los colaboradores: Los trabajadores tienen un enorme potencial y saber detectarlo y explotarlo es una de las grandes responsabilidades que como empresa debe tener en cuenta en sus actividades de desarrollo. Destinar inversión en formación: técnica, profesional y personal, lo que permitirá a los

empleados crecer de manera integral, las consecuencias se verán reflejadas en la seguridad de realizar su trabajo con mayor eficacia, mayor satisfacción con su crecimiento profesional, lo que redundará en un trabajo ético Compromiso y colaboración en el desarrollo de mayores responsabilidades laborales.

Enriquezca las responsabilidades de los empleados con funciones realmente significantes: Una persona a la que se le han encomendado responsabilidades importantes (con la ayuda de los consejos anteriores) podrá asumir felizmente esas responsabilidades. En otras palabras, si recibe entrenamiento y orientación, la nueva tarea se verá como un desafío y puede verla como una promesa de mejores ganancias. Aquí, el argumento de que las nuevas tareas y sus funciones laborales serán de especial valor para la organización es importante para prepararse con confianza; si se comunica adecuadamente, los empleados no lo verán como otra carga de trabajo, sino como una nueva oportunidad de crecimiento.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** - El capital humano de los estudiantes de la Universidad San Pedro sede Cajamarca, se caracterizar generalmente por presentar un nivel medio.
- SEGUNDA.** - El análisis del capital humano en su dimensión Ser de los estudiantes de la Universidad San Pedro sede Cajamarca, indica que se encuentran en un nivel medio.
- TERCER.** - El análisis del capital humano en su dimensión Saber de los estudiantes de la Universidad San Pedro sede Cajamarca, indica que se encuentran en un nivel medio.

RECOMENDACIONES.

Se recomienda lo siguiente:

- Brindar capacitaciones constantes a los estudiantes sobre la importancia que tiene el desarrollo del talento humano en los jóvenes a fin de que conozcan y potencien sus capacidades personales dentro de su formación profesional.
- Promover campañas donde los estudiantes expongan sus talentos a fin de potenciarlos y desarrollarlos en forma adecuada.

REFERENCIAS CITADAS

- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos, Gestión por Competencias*. (Segunda ed.). Buenos Aires: Granica.
- Bautzer, D. (2010). La gestión del capital intelectual y su impacto en las organizaciones de educación superior. (Redalyc.org, Ed.) *Innovación Educativa*, 10(51), 15-21. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421038002>
- Bueno, C. E., & Salvador, S. M. (2000). *Perspectivas sobre dirección del conocimiento y capital intelectual*. Madrid, España: Instituto Universitario Euroforum Escorial. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=494211>
- Careaga, M., Avendaño, A., & Quiroga, E. (2009). Observatorio virtual basado en un modelo pedagógico de gestión del conocimiento para innovar en Educación. *Innovación Educativa*, 9(47), 73-90. Recuperado el 04 de Mayo de 2018, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179414895008>
- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Scielo*, XXVII(53), 57-72.
- Davenport, T. (2006). *Capital Humano*. Barcelona: Gestion 2000.
- Edvinsson, L. (2000). *El capital intelectual : cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Madrid: Gestión.
- García M. (2013) capital humano y su aportación al resultado de la empresa Análisis en el sector industrial. Universidad de Valladolid España.
- George, & Mallery. (s.f.). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*. Recuperado el 14 de Enero de 2017, de <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

- Grant. (1995). *Teoría de recursos y capacidades*. Recuperado el 28 de Abril de 2018, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/793552.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. Mexico D.F., Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 12 de Enero de 2017
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. Mexico D.F., Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 12 de Enero de 2017
- Nieves, Y., & León, M. (2001). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. *ACIMED*, 9(2):121-86.
- Páez, J. P. (2010). Gestión del conocimiento, a partir de la revisión teórica y empírica de experiencias organizacionales y empresariales. *Poliantea*, 185-199.
- Pérez, A. (2011). Fundamentos de la gestión del conocimiento en la universidad. *Gestion Universitaria*, 3(2). Obtenido de http://www.gestuniv.com.ar/gu_08/v3n2a1.htm
- Quirós T. (2015) Análisis de las tendencias de gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial. Universidad de Sevilla España.
- Ramírez Corcoles, Y. (2011). *El Capital Intelectual en las Instituciones de Educación Superior*. Recuperado el 21 de Abril de 2018, de <http://www.icac.meh.es/Documentos/PUBLICACIONES/272.pdf>
- Saez, Garcia, Palao, & Rojo. (2003). *Capital humano (II): Gestión del conocimiento e-learning y modelos sociotécnicos*. En *Temas básicos de innovación tecnológica en las empresa*. Universidad Politécnica de Madrid.
- Sum M. (2015) Motivación y Desempeño Laboral, presentada a la Universidad de Rafael Landívar. Guatemala.

El capital humano de los estudiantes universitarios

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	es.scribd.com Fuente de Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	2%
6	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	2%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
8	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.esan.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1 %
11	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	1 %
12	estrategiasrecursoshumano.blogspot.com Fuente de Internet	1 %
13	google.over-blog.es Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	gestionhumanayambientedetrabajokeylal.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.ccinfo.com.ar Fuente de Internet	<1 %
19	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad de Caldas Trabajo del estudiante	

<1 %

21 www.estrategiaparati.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo



Oscar Calixto La Rosa Feljoo
Asesor.