

RELACIÓN ENTRE EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO Y LA COMPETITIVIDAD EN LA EMPRESA D&D S.A.S.

**DINA MARCELA DE LA HOZ MARENCO
ANGIE CAROLINA GRISALES DE ARCO**

Trabajo de Investigación o Tesis Doctoral como requisito para optar el título de
Especialistas en Desarrollo Humano y Organizacional

Tutores
DOCTORA ENOHEMIT OLIVERO VEGA

RESUMEN

Es muy común ver constantemente a las empresas haciendo análisis de sus resultados, por ejemplo, analizan los mercados, analizan sus productos, los costos versus beneficios y con estos análisis llega la creación de estrategias que permiten dar un enfoque a la compañía para obtener un resultado específico. Este objetivo común de los países, las regiones y las organizaciones es ser competitivos en el mercado.

No obstante, el concepto de capital humano ha tomado fuerza a tal punto que Becker (1964) lo considera un “Patrimonio invaluable” y lo define como esa serie de conocimientos, capacidades o habilidades especiales, innatas o que un individuo puede potencializar gracias a los conocimientos generales o particulares, los cuales finalmente representan mayor productividad y desarrollo económico para las organizaciones.

Así mismo, tal como lo menciona Becker (1975) el adiestramiento y empoderamiento en el trabajo contribuye con los índices de productividad de los colaboradores, al estimular

el aprendizaje de nuevas habilidades y perfeccionar las viejas; lo cual puede ser aprovechado por los empleados en mejores ingresos económicos y por las empresas en mayor productividad. En definitiva, el proceso de aprendizaje tiene dos escenarios: la escuela y la empresa, y es que como lo expresa Becker (1975) el entrenamiento en el trabajo y la escolaridad son complementarios teniendo en cuenta que en ocasiones se debe llevar a la práctica las habilidades dado que requiere especialización.

La empresa D&D S.A.S. es una Pyme proveedora del sector salud con más de 10 años de experiencia en el mercado, cuenta con 20 empleados y con sedes en la ciudad de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta. D&D S.A.S. a lo largo de los años se ha especializado y ha enfocado sus recursos en tener un amplio portafolio brindando productos de la mejor calidad a un precio justo, así mismo en utilizar tecnologías vanguardistas logrando con esta mezcla ser una empresa pionera en el sector.

Ahora bien, naturalmente estas estrategias han funcionado para que la empresa sea competitiva a lo largo de los años, sin embargo, en la actualidad se evidencia un capital humano con falta de compromiso, desmotivado, poca proactividad y creatividad, como consecuencia de esta problemática la empresa asume muchos errores dentro de su operación lo cual afecta su utilidad.

Teniendo en cuenta que la competitividad es medida por múltiples factores, siendo uno de los más influyentes en el éxito de una organización el capital humano, durante este estudio veremos cómo esta empresa podría ser más competitiva enfocando más recursos en la implementación de una política de bienestar laboral donde se fomente el trabajo en equipo y la creación de una cultura organizacional que contribuya con el crecimiento integral de sus colaboradores, logrando así mantenerse a la vanguardia en todos sus procesos.

Antecedentes:

El logro de la competitividad es el común denominador para las organizaciones en general indistintamente al entorno en la que cada uno se desenvuelve, muchos apuntan sus esfuerzos en la correcta gestión de compra, en las mejores estrategias de venta, en el óptimo desarrollo de procesos, entre otros; pero en ocasiones dejan a un lado la parte del desarrollo del capital humano, que de acuerdo a investigaciones y estudios realizados tiene una relación directa con este factor determinante en el éxito de una organización. Por mencionar se tiene el proyecto desarrollado por estudiantes mexicanos donde buscaron precisamente describir y determinar la relación que existe entre el capital humano y la ventaja competitiva por parte de microempresas incubadas de cuatro municipios del sur del estado de Sonora, México. (Garduño, Jacobo y Wendlandt. 2019)

En dicha investigación (Garduño, Jacobo y Wendlandt. 2019) realizaron un análisis de regresión lineal entre las dos variables, esto para determinar si el capital humano influye en la ventaja competitiva de las microempresas de la muestra y de acuerdo con los hallazgos se logra inferir que el capital humano es una variable que influye un 42.6% de la varianza respecto a la ventaja competitiva.

Dentro de los resultados más relevantes (Garduño, Jacobo y Wendlandt. 2019) mencionan que las destrezas, habilidades, competencias y creatividad de los empleados, son los reactivos más relevantes del capital humano en las microempresas del sur de Sonora. Con respecto a la variable de ventaja competitiva se encontró que las organizaciones valoraron aspectos como: el brindar servicios de excelencia, la popularidad de los productos y/o servicios que ofrecen y la preferencia de sus consumidores por la empresa. (Pg 15-16).

En este punto del estudio, se tiene claro que la incidencia del capital humano en la competitividad y/o productividad de una empresa es bastante alto, y que invertir los recursos en el desarrollo de este hace que se abran posibilidades para que la empresa pueda abarcar un mercado más amplio y no solo eso, sino también ser una empresa capaz de adaptarse a los cambios. En una tesis realizada en Perú, donde se analiza la incidencia del capital humano en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero en la ciudad de Cuenca-Ecuador (Pesántez, 2017) podemos analizar una de las formas de invertir en el capital humano y su incidencia positiva en la empresa.

En este caso se habla de invertir en educación, al tener un capital humano educado y actualizado en conocimiento la empresa tiene la posibilidad de ser más competitiva porque tiene un capital humano capaz de adaptarse a los cambios que vienen intrínsecos en la dinámica mundial de los mercados, podemos ver cambios tecnológicos, cambios de oferta/demanda, cambios en tendencias, etc. En conclusión, la educación trae consigo creatividad e innovación y es por esto que invertir en educación para aumentar el conocimiento del capital humano es uno de los mejores elementos que tendrá la empresa en esas situaciones para producir cualquier bien. (Pesántez, 2017).

Finalmente, el estudio concluye que los conocimientos, aptitudes, capacidades y habilidades de los trabajadores son aquellos elementos que influyen significativamente en las ventajas competitivas de una empresa.

Objetivos:***Objetivo general***

- Determinar la relación entre el desarrollo del capital humano y la competitividad en la empresa D&D SAS.

Objetivos específicos

- Examinar los factores organizacionales y personales que influyen en el comportamiento de los empleados de D&D S.A.S. y en su productividad.
- Proponer estrategias que fomenten el desarrollo integral del capital humano de D&D S.A.S
- Analizar los indicadores que permiten medir la competitividad de la empresa D&D S.A.S.

Materiales y Métodos:**Método de Investigación**

El método de investigación que utilizaremos en nuestro estudio es el Explicativo, con el cuál buscamos comprobar nuestra hipótesis de el por qué el desarrollo del capital humano incide en la competitividad de la empresa. Lo anterior con base en lo que establece Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014) acerca de este tipo de estudio: los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés

se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. (Pag 128)

Definición de las variables

Variable: De acuerdo con la Real Academia Española una variable es una magnitud que puede tener un valor cualquiera de los comprendidos en un conjunto.

Variable independiente: De acuerdo con Westricher la variable independiente es aquella que determina el valor de la variable dependiente. Esto, en un modelo o estudio estadístico. Otra forma de definir la variable independiente, también llamada explicativa, es aquella cuya variación también causa un cambio en la variable dependiente o variable explicada. (Guillermo Westreicher (08 de enero, 2021). Variable independiente. Economipedia.com).

Para nuestro estudio de investigación identificamos como variable independiente el capital humano de la empresa.

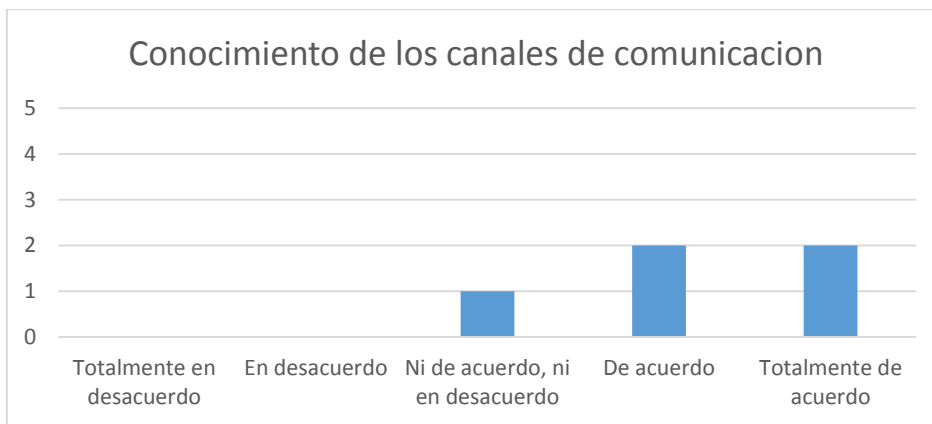
Variable dependiente: De acuerdo con Westricher la variable dependiente es aquella que, dentro de un modelo económico o estadístico, es explicada por otras variables a las que denominamos independientes. La variable dependiente, en otras palabras, es aquella cuya variación en su valor viene motivada por fluctuaciones en las variables independientes. En otras palabras, la variable dependiente, o explicada, es en torno a la cual gira la investigación, buscándose determinar cómo impactan en ella las variables dependientes o explicativas. (Guillermo Westreicher (09 de enero, 2021). Variable dependiente. Economipedia.com)

Para nuestro estudio de investigación identificamos como variable dependiente la competitividad de la empresa.

Resultados:

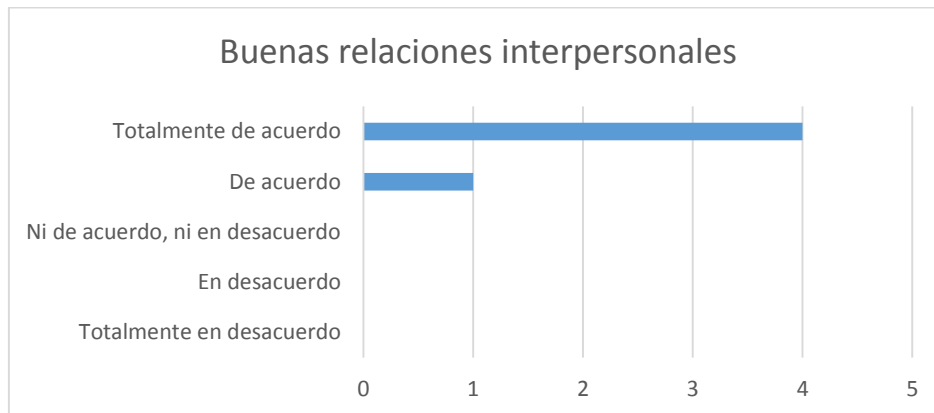
A continuación, se realiza un análisis de los datos obtenidos en la aplicación del instrumento con el objetivo de determinar la relación entre el desarrollo del capital humano y la competitividad en la empresa D&D SAS.

Dentro de los factores organizacionales y personales que influyen de manera significativa en el comportamiento de los empleados de D&D S.A.S. y en su productividad se encuentra la comunicación, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, el cambio, la seguridad, la innovación, la capacitación y participación. Se considero importante evaluar estos aspectos a través de preguntas, resultando lo siguiente:

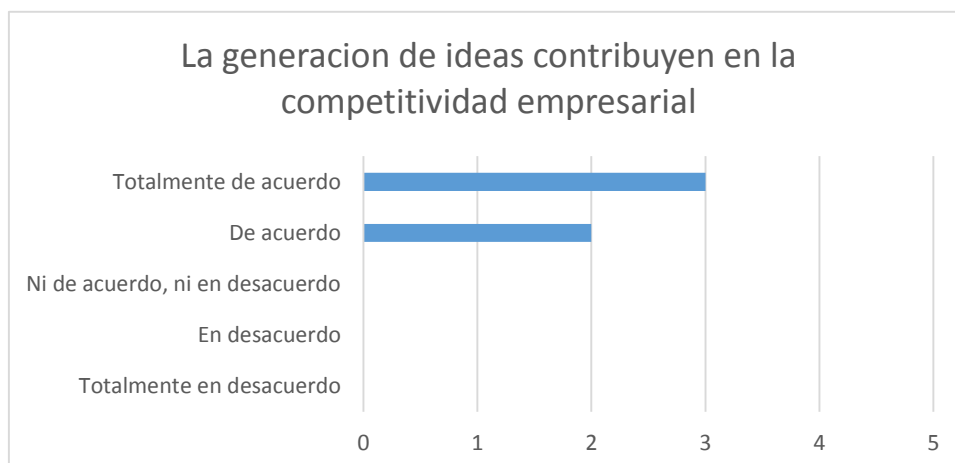


La comunicación es un factor clave en la interacción de un grupo de trabajo, de ella depende que el equipo mantenga el mismo enfoque y se alcancen los objetivos que como organización se proyectan a corto, mediano y largo plazo. Es por ello que el ignorar o desconocer los canales que la empresa D&D SAS dispone para el flujo de información puede resultar en un detonante que afecte su productividad; aunque el gran porcentaje de colaboradores manifiesta

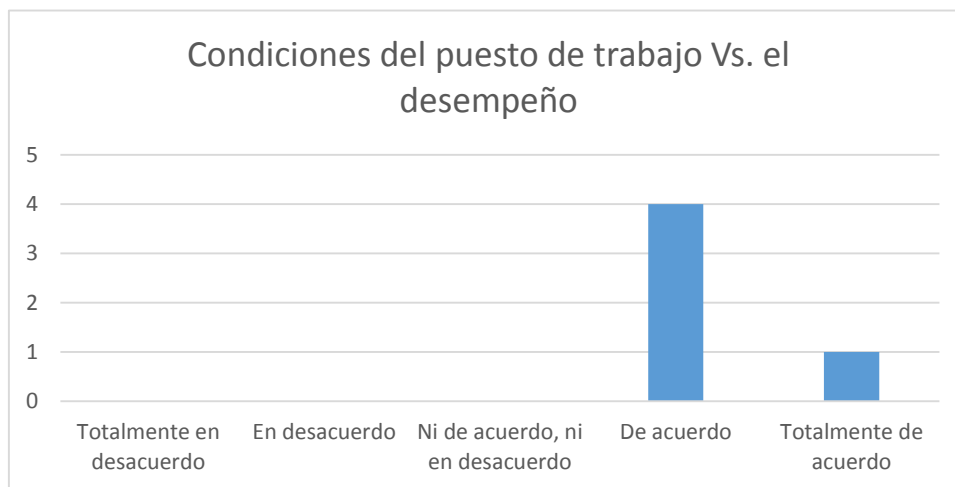
tener conocimiento de dichos canales, ese 20% que marca posición neutra (ni de acuerdo, ni en desacuerdo) es conveniente evaluar por qué no tiene claridad del tema para tomar correctivos a tiempo y evitar que genere problemáticas a futuro.



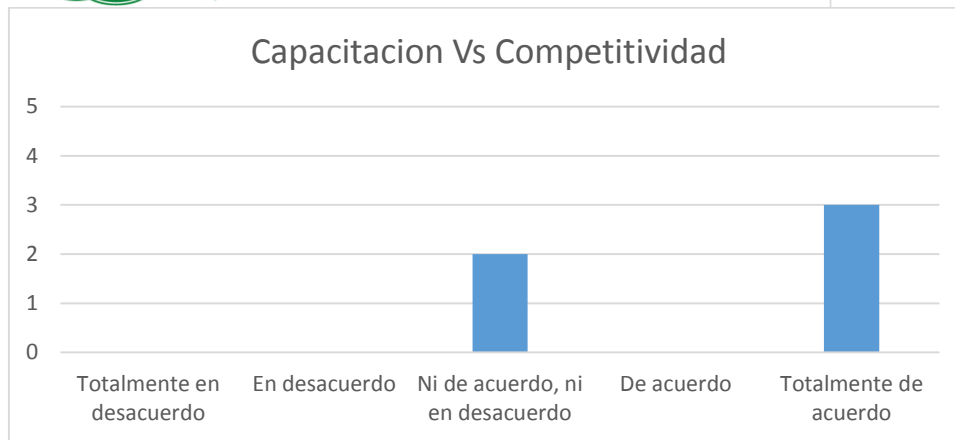
El ser humano es un ser sociable por naturaleza, sin embargo, en el ambiente laboral algunas relaciones se tornan conflictivas porque el ser humano también es muy diverso en sus pensamientos; ante la afirmación: Mantengo una buena relación con mis compañeros y jefes dentro de la compañía, se ve bastante favorabilidad en las respuestas al tener un 80% en total acuerdo y un 20% de acuerdo, es un buen indicio de un clima organizacional propicio donde los colaboradores se sienten a gusto con sus equipos de trabajo.



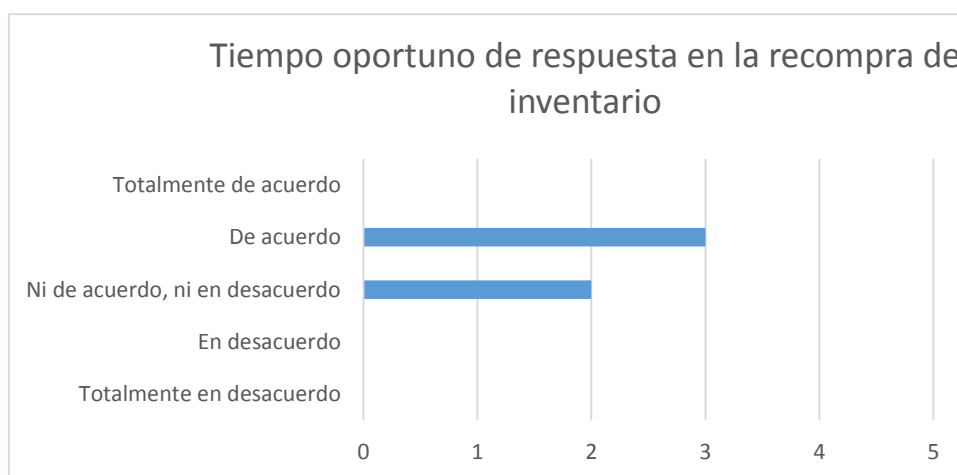
La innovación es otro de los factores organizacionales claves en la supervivencia en un mercado emergente y cambiante como en el que nos encontramos inmersos hoy día y es satisfactorio contar con un recurso humano que es consciente de esta realidad y que está dispuesto a afrontar retos que contribuyan con la competitividad empresarial, aunque el 60% está totalmente de acuerdo que aporta ideas para mejorar la competitividad y productividad empresarial, sería estupendo que el 40% que está de acuerdo pasaran a la siguiente escala considerando que el capital humano es el activo intangible más valioso que una organización puede tener.



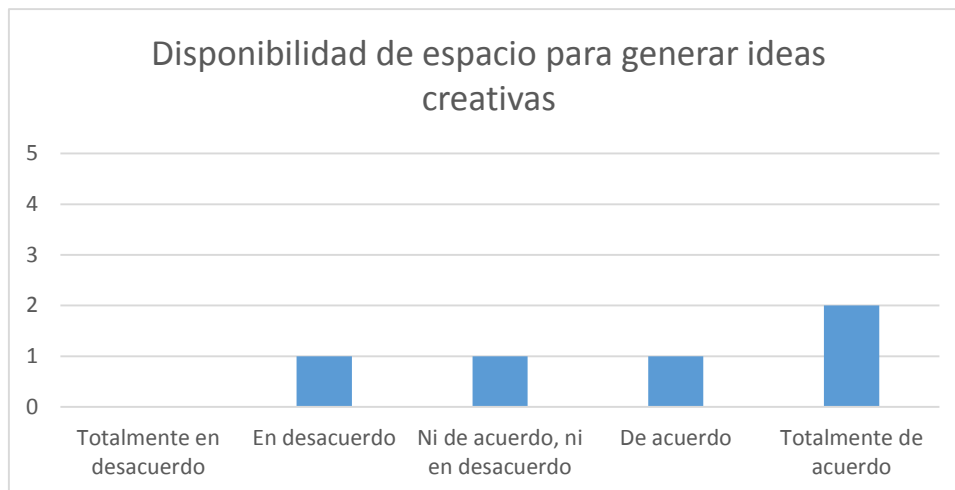
Los riesgos a los cuales se ven expuestos los colaboradores en el ejercicio de su función son variados y es el deber ser de la empresa garantizar las condiciones óptimas, de ahí la importancia de hacer un análisis de la condición de puesto de trabajo teniendo en cuenta que esto incide directamente en el desempeño y bienestar de quienes laboran para dicha empresa. Si bien, el 80% de los encuestados manifiesta estar conforme con su lugar de trabajo, el hecho de no estar satisfechos al 100% es un indicador que puede existir la posibilidad de mejorar en este aspecto.



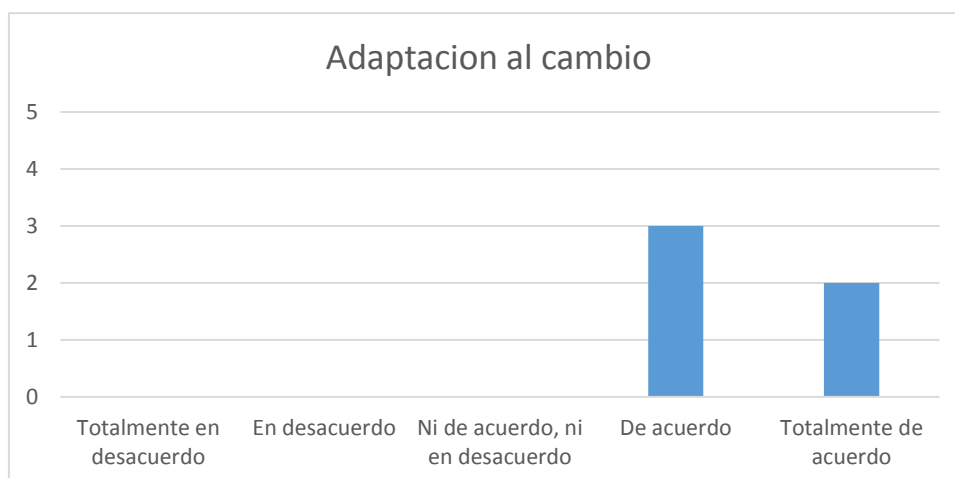
De acuerdo con Pesántez, 2017 la educación trae consigo creatividad e innovación y es por esto que invertir en educación para aumentar el conocimiento del capital humano es uno de los mejores elementos que tendrá la empresa en esas situaciones para producir cualquier bien. Lo expuesto anteriormente evidencia que existe una relación directamente proporcional entre la competitividad y la capacitación, evaluando lo manifestado por los colaboradores es alarmante encontrar un 40% estar en una posición neutra (ni de acuerdo, ni en desacuerdo) porque en esa posición consideran que no están preparados para lo que la empresa le apunta en su planeación estratégica.



En el área comercial los tiempos de respuesta para una venta son fundamental, garantizar la disponibilidad del inventario es una tarea que debe ser oportuna y si un 40% de los encuestados manifiesta no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo es porque se deben hacer ajustes en el área encargada de dicho proceso dado que está afectando otros.



Los resultados dispersos son una muestra que se debe fortalecer esta área en la empresa, quien mejor que los colaboradores que están en el día a día para aportar ideas de mejora, pero sino se propician espacios difícilmente va a existir una retroalimentación y si no se disponen de espacios donde puedan expresarse mucho menos.



Uno de los grandes desafíos a los cuales las organizaciones se enfrentan es al cambio organizacional, de hecho una de las habilidades que se busca en el capital humano es la adaptabilidad a los cambios puesto que es algo que paso de ocurrir ocasionalmente a presentarse con mayor frecuencia, la tan mencionada mentalidad abierta paso de ser un suceso aislado a convertirse en una de las mayores fortalezas en el ser humano. La posición de los colaboradores de D&D SAS ante esta afirmación es alentadora al 40% manifestar no solo la adaptación sino la disposición de aprender dentro de la gestión del cambio, sin embargo, es oportuno evaluar el 60% que simplemente está de acuerdo dado que esta es una de las claves del éxito organizacional y uno de los indicadores claves de competitividad empresarial.

Conclusiones:

En conclusión, con la ejecución de este proyecto se determina que entre el desarrollo del capital humano y la competitividad existe una relación directamente proporcional; si bien esta última no depende únicamente de este factor, si es uno de los principales en su crecimiento. Lo anterior se evidencia en las respuestas dadas por los colaboradores, en donde manifiestan que:

- Se sienten a gusto con sus equipos de trabajo, el clima organizacional es propicio y se esmeran en mantener una buena relación con sus compañeros y jefes dentro de la compañía, esto connota la importación de los factores organizacionales dentro del desempeño de sus funciones.
- El perfil de cargo se ajusta a los conocimientos adquiridos del área, lo cual contribuye a un cumplimiento eficiente en sus funciones y sumado a esto el disponer de las

herramientas, equipos e implementos es fundamental en la ejecución de dichas funciones permite resultados favorables.

- Contar con un programa de bienestar es igual de importante que la retribución salarial y les representa un valor agregado al estar vinculados directamente en la organización.
- La adaptación al cambio debe estar dentro de sus fortalezas si quieren hacer parte de una empresa competitiva, el aprendizaje continuo es una necesidad latente si se quiere ser diferente.
- Las estrategias de marketing y la innovación son crucial para el incremento de ventas, y que son áreas que deben trabajar de la mano con la comercial si se quieren tener mejores resultados.
- Si se quiere mantener un posicionamiento en el mercado se debe apuntar a la competitividad empresarial siendo el capital humano fundamental en la consecución de dicho objetivo.
- Los programas de capacitación deben ser bien aprovechados, asimilados y llevados a la práctica para poder aportar a la empresa a partir de los nuevos conocimientos adquiridos y bajo una perspectiva diferente que genere valor a los procesos desarrollados en la organización.

Por otro lado, dentro del marco de objetivos del presente proyecto esta proponer estrategias que fomenten el desarrollo integral del capital humano de D&D S.A.S, es por ello que dentro de las recomendaciones es pertinente que la empresa evalúe las siguientes:



- Realizar retroalimentación habitual de los canales de comunicación que los colaboradores disponen dentro de la organización.
- Evaluar los planes de capacitación existentes y plantear nuevas alternativas de reentrenamiento del capital humano.
- Determinar los tiempos de espera entre la compra y disposición de productos al consumidor final.
- Garantizar la disponibilidad de inventario soportado en una gestión de compra oportuna.
- Proporcionar espacios donde los colaboradores puedan expresarse libremente y se genere lluvia de ideas.

Palabras clave: Competitividad, capital humano, factores organizacionales, indicadores de competitividad, innovación y desarrollo.

ABSTRACT

It is very common to constantly see companies doing analysis of their results, for example, they analyze the markets, analyze their products, costs versus benefits and with these analyzes comes the creation of strategies that allow the company to focus on obtaining a result specific. This common goal of countries, regions and organizations is to be competitive in the market.

However, the concept of human capital has gained strength to such an extent that Becker (1964) considers it an "Invaluable Heritage" and defines it as that series of special, innate or innate knowledge, capacities or abilities that an individual can enhance thanks to general or particular knowledge, which ultimately represent greater productivity and economic development for organizations.

Likewise, as Becker (1975) mentions, training and empowerment at work contributes to the productivity rates of employees, by stimulating the learning of new skills and perfecting old ones; which can be taken advantage of by employees with better economic income and by companies with higher productivity. In short, the learning process has two scenarios: the school and the company, and as Becker (1975) expresses it, on-the-job training and schooling are complementary, taking into account that sometimes the skills since it requires specialization.

The company D&D S.A.S. is a SME provider of the health sector with more than 10 years of experience in the market, has 20 employees and with offices in the city of Barranquilla, Cartagena and Santa Marta. D&D S.A.S. Throughout the years it has specialized and has focused its resources on having a wide portfolio offering products of the best quality at a fair price, as well as using cutting-edge technologies, achieving with this mixture to be a pioneer company in the sector.

Now, naturally these strategies have worked for the company to be competitive over the years, however, currently there is evidence of a human capital with a lack of commitment, unmotivated, little proactivity and creativity, as a consequence of this problem the The company assumes many errors within its operation, which affects its usefulness.

Taking into account that competitiveness is measured by multiple factors, with human capital being one of the most influential in the success of an organization, during this study we will see how this company could be more competitive by focusing more resources on the implementation of a wellness policy where teamwork is encouraged and the creation of an organizational culture that contributes to the integral growth of its collaborators, thus managing to stay at the forefront in all its processes.

Background:

The achievement of competitiveness is the common denominator for organizations in general, regardless of the environment in which each one operates, many point their efforts in the correct purchase management, in the best sales strategies, in the optimal development of processes, among others; But sometimes they put aside the part of the development of human capital, which according to research and studies has a direct relationship with this determining factor in the success of an organization. To mention is the project developed by Mexican students where they sought precisely to describe and determine the relationship between human capital and competitive advantage by incubated microenterprises from four municipalities in the southern state of Sonora, Mexico. (Garduño, Jacobo and Wendlandt. 2019)

In this research (Garduño, Jacobo and Wendlandt. 2019) they carried out a linear regression analysis between the two variables, this to determine if human capital influences the competitive advantage of the microenterprises in the sample and, according to the findings, it is possible to infer that human capital is a variable that influences 42.6% of the variance with respect to competitive advantage.

Among the most relevant results (Garduño, Jacobo and Wendlandt. 2019) mention that the skills, abilities, competencies and creativity of employees are the most relevant reactants of human capital in microenterprises in southern Sonora. Regarding the competitive advantage variable, it was found that organizations valued aspects such as: providing excellent services, the popularity of the products and / or services they offer and the preference of their consumers for the company. (Pg 15-16).

At this point in the study, it is clear that the impact of human capital on the competitiveness and / or productivity of a company is quite high, and that investing resources in its development opens up possibilities for the company to cover a broader market and not only that, but also to be a company capable of adapting to changes. In a thesis carried out in Peru, which analyzes the incidence of human capital on the competitiveness of SMEs in the manufacturing sector in the city of Cuenca-Ecuador (Pesántez, 2017) we can analyze one of the ways of investing in human capital and its positive impact on the company.

In this case we speak of investing in education, by having an educated and updated human capital in knowledge the company has the possibility of being more competitive because it has a human capital capable of adapting to the changes that are intrinsic in the world dynamics of the markets , we can see technological changes, supply / demand changes, changes in trends, etc. In conclusion, education brings creativity and innovation with it and that is why investing in education to increase knowledge of human capital is one of the best elements that the company will have in these situations to produce any good. (Pesántez, 2017).

Finally, the study concludes that the knowledge, aptitudes, capacities and abilities of the workers are those elements that significantly influence the competitive advantages of a company.

Objective:**General objective**

- Determine the relationship between the development of human capital and competitiveness in the company D&D SAS.

Specific objectives

- Examine the organizational and personal factors that influence the behavior of the employees of D&D S.A.S. and in your productivity.
- Propose strategies that promote the integral development of the human capital of D&D S.A.S
- Analyze the indicators that allow measuring the competitiveness of the company D&D S.A.S.

Materials and Methods:**Investigation method**

The research method that we will use in our study is the Explanatory, with which we seek to verify our hypothesis of why the development of human capital affects the competitiveness of the company. The foregoing based on what Hernández Sampieri, Fernández Collado and Baptista Lucio (2014) establish about this type of study: explanatory studies go beyond the description of concepts or phenomena or the establishment of relationships between concepts; that is, they are aimed at responding to the causes of physical or social events and phenomena. As its name indicates, its interest is focused on explaining why a phenomenon occurs and under what conditions it manifests itself or why two or more variables are related. (Page 128)

Definition of variables

Variable: According to the Royal Spanish Academy, a variable is a magnitude that can have any value of those included in a set.

Independent variable: According to Westricher, the independent variable is the one that determines the value of the dependent variable. This, in a model or statistical study. Another

way of defining the independent variable, also called explanatory, is one whose variation also causes a change in the dependent variable or explained variable. (Guillermo Westreicher (January 8, 2021). Independent variable. Economipedia.com).

For our research study, we identified the human capital of the company as an independent variable.

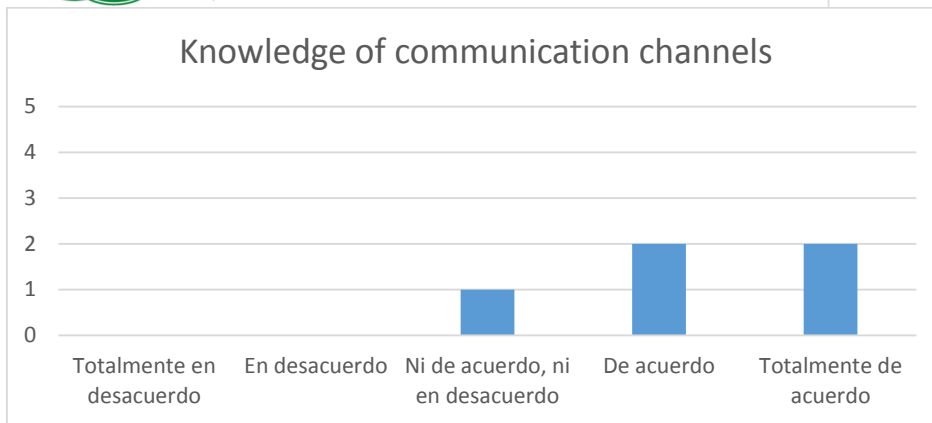
Dependent variable: According to Westreicher, the dependent variable is one that, within an economic or statistical model, is explained by other variables that we call independent. The dependent variable, in other words, is one whose variation in its value is motivated by fluctuations in the independent variables. In other words, the dependent, or explained, variable is around which the research revolves, seeking to determine how the dependent or explanatory variables impact on it. (Guillermo Westreicher (January 9, 2021). Dependent variable. Economipedia.com)

For our research study, we identified the competitiveness of the company as a dependent variable.

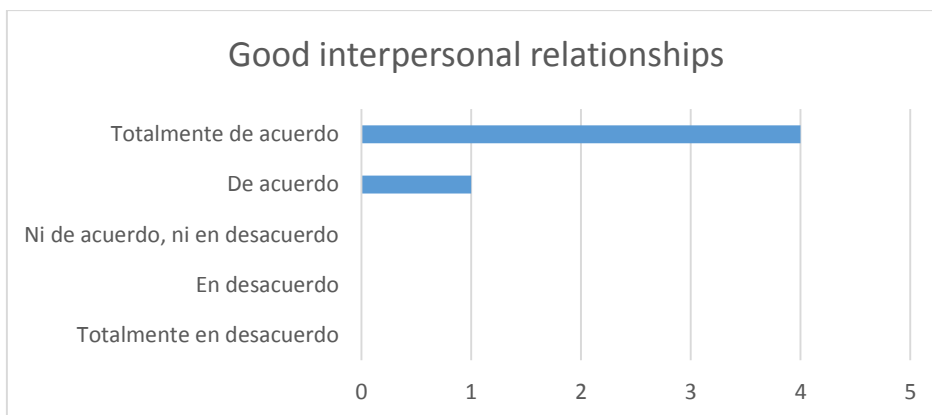
Results:

Next, an analysis of the data obtained in the application of the instrument is carried out in order to determine the relationship between the development of human capital and competitiveness in the company D&D SAS.

Among the organizational and personal factors that significantly influence the behavior of the employees of D&D S.A.S. and its productivity includes communication, interpersonal relationships, organizational culture, change, safety, innovation, training and participation. It was considered important to evaluate these aspects through questions, resulting in the following:

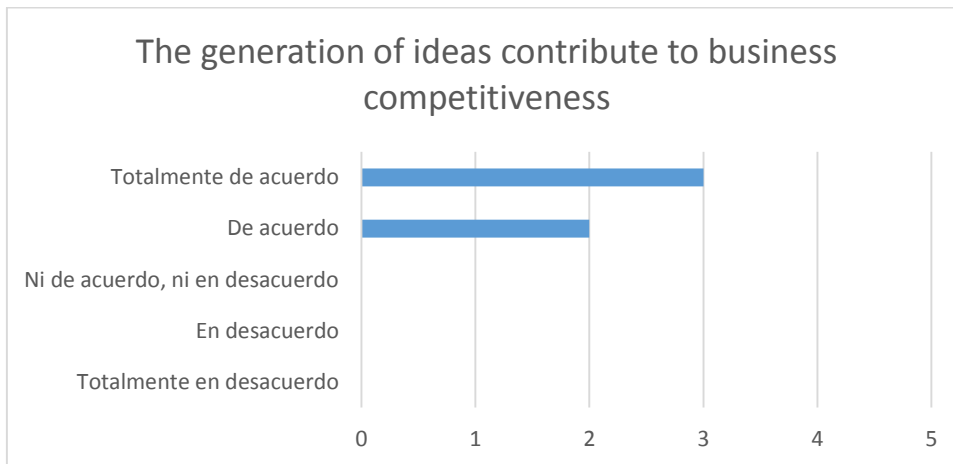


Communication is a key factor in the interaction of a work group, it depends on it that the team maintain the same focus and achieve the objectives that as an organization are projected in the short, medium and long term. That is why ignoring or not knowing the channels that the D&D SAS company has for the flow of information can result in a trigger that affects their productivity; Although the large percentage of collaborators claim to be aware of these channels, that 20% who mark a neutral position (neither agree nor disagree) it is convenient to evaluate why they are not clear about the issue to take corrections in time and avoid generating problems at all. future.

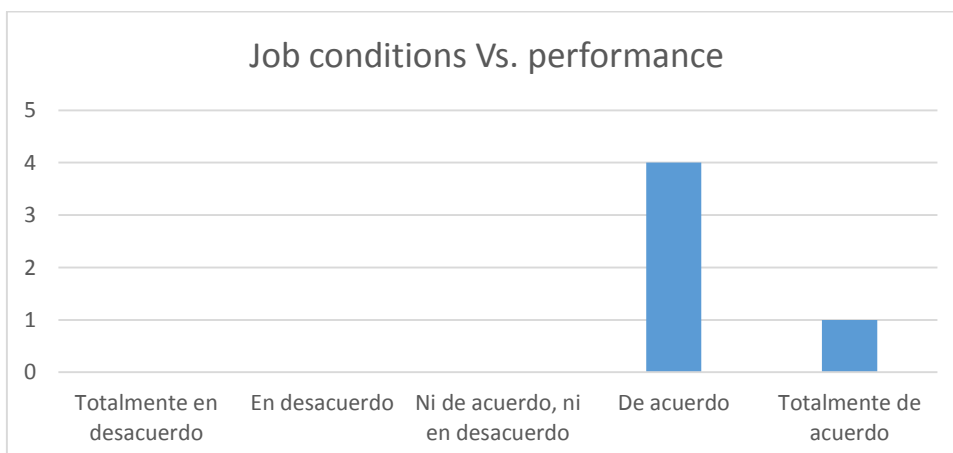


The human being is a sociable being by nature, however, in the work environment some relationships become conflictive because the human being is also very diverse in his thoughts; Before the statement: I maintain a good relationship with my colleagues and bosses

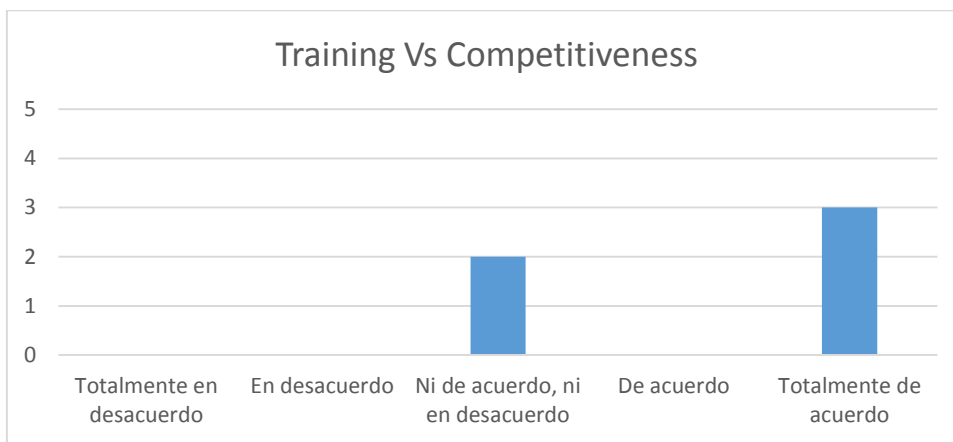
within the company, the responses are quite favorable, having 80% in total agreement and 20% in agreement, it is a good indication of a conducive organizational climate where employees feel comfortable with their work teams.



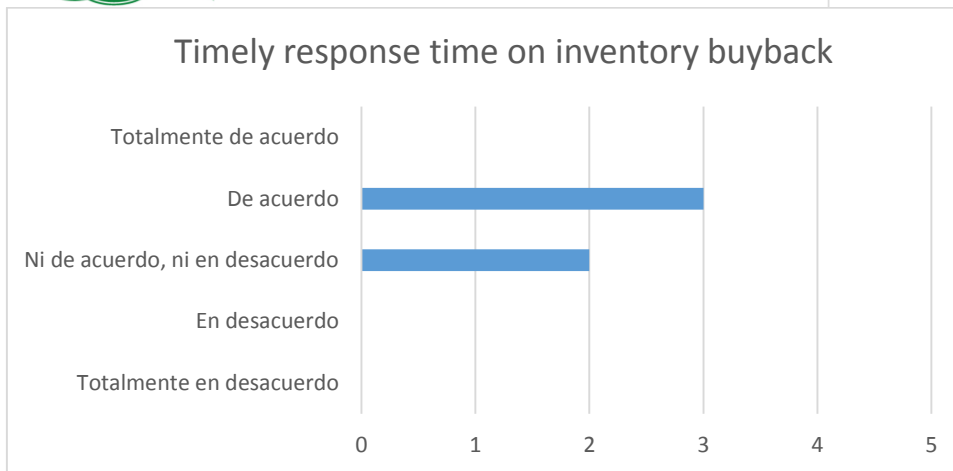
Innovation is another of the key organizational factors in survival in an emerging and changing market such as the one we are immersed in today and it is satisfactory to have a human resource that is aware of this reality and is willing to face challenges that contribute with business competitiveness, although 60% fully agree that it provides ideas to improve business competitiveness and productivity, it would be great if the 40% who agree to move to the next scale considering that human capital is the most valuable intangible asset that an organization can have.



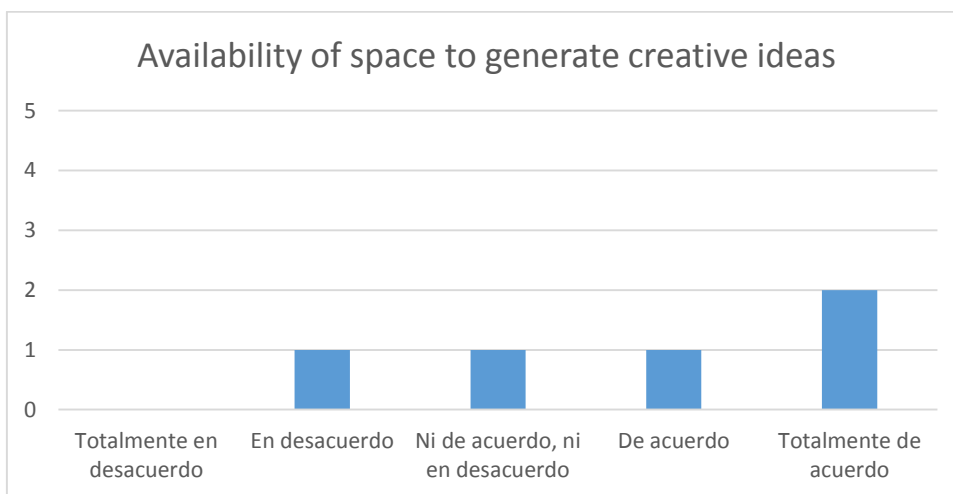
The risks to which collaborators are exposed in the exercise of their function are varied and it is the duty of the company to guarantee optimal conditions, hence the importance of making an analysis of the job condition taking into account that This directly affects the performance and well-being of those who work for said company. Although 80% of those surveyed state that they are satisfied with their workplace, the fact of not being 100% satisfied is an indicator that there may be a possibility of improvement in this regard.



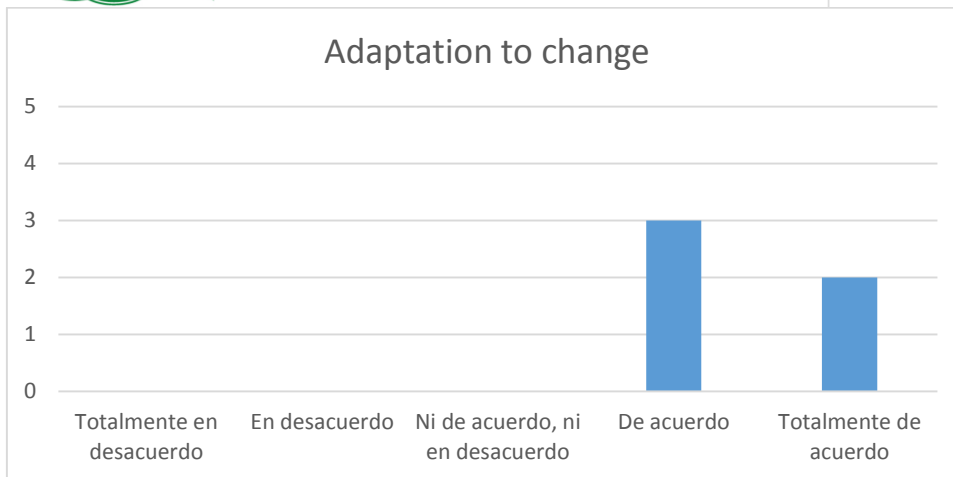
According to Pesántez, 2017 education brings creativity and innovation and that is why investing in education to increase knowledge of human capital is one of the best elements that the company will have in these situations to produce any good. The foregoing shows that there is a directly proportional relationship between competitiveness and training, evaluating what was stated by employees is alarming to find 40% to be in a neutral position (neither agree nor disagree) because in that position they consider that they do not They are prepared for what the company points out in its strategic planning.



In the commercial area, response times for a sale are essential, guaranteeing inventory availability is a task that must be timely and if 40% of the respondents say they neither agree nor disagree, it is because adjustments should be made in the area in charge of said process since it is affecting others.



The scattered results are a sample that this area should be strengthened in the company, who better than the collaborators who are in the day to day to contribute ideas for improvement, but if spaces are not created, there will hardly be feedback and if they are not available of spaces where they can express themselves much less.



One of the great challenges that organizations face is organizational change, in fact one of the skills that is sought in human capital is adaptability to change since it is something that went from occurring occasionally to occurring more frequently. , the much-mentioned open-mindedness went from being an isolated event to becoming one of the greatest strengths in the human being. The position of the D&D SAS collaborators in the face of this statement is encouraging when 40% express not only adaptation but also the willingness to learn within the management of change, however, it is appropriate to evaluate the 60% who simply agree since this It is one of the keys to organizational success and one of the key indicators of business competitiveness.

Conclusions:

In conclusion, with the execution of this project it is determined that between the development of human capital and competitiveness there is a directly proportional relationship; Although the latter does not depend solely on this factor, it is one of the main factors in its growth. The foregoing is evidenced in the responses given by the collaborators, where they state that:

- They feel comfortable with their work teams, the organizational climate is conducive and they strive to maintain a good relationship with their colleagues and bosses within the company, this connotes the import of organizational factors within the performance of their duties.

- The position profile is adjusted to the knowledge acquired in the area, which contributes to an efficient fulfillment of its functions and, in addition to this, having the tools, equipment and implements is essential in the execution of these functions allows favorable results.

- Having a wellness program is just as important as salary compensation and represents an added value to them as they are directly linked to the organization.

- Adaptation to change must be within your strengths if you want to be part of a competitive company, continuous learning is a latent need if you want to be different.

- Marketing strategies and innovation are crucial for increasing sales, and these are areas that must work hand in hand with the commercial one if they want to have better results.

- If you want to maintain a position in the market, you must aim at business competitiveness, being the fundamental human capital in achieving this objective.

- Training programs must be well used, assimilated and put into practice to be able to contribute to the company from the new knowledge acquired and from a different perspective that generates value to the processes developed in the organization.

On the other hand, within the framework of the objectives of this project, it is proposing strategies that promote the integral development of the human capital of D&D S.A.S, which is why within the recommendations it is pertinent that the company evaluate the following:

- Carry out regular feedback on the communication channels that collaborators have within the organization.
- Evaluate existing training plans and propose new alternatives for retraining human capital.
- Determine the waiting times between the purchase and disposal of products to the final consumer.
- Guarantee the availability of inventory supported in a timely purchase management.
- Provide spaces where collaborators can express themselves freely and brainstorm ideas.

KeyWords: Competitiveness, human capital, organizational factors, indicators of competitiveness, innovation and development.

REFERENCIAS

1. Academia de la Real Lengua Española. Definición de Variable, <https://dle.rae.es/variable>
2. Acevedo Muriel, A. F. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 5(8), 58-72.
3. Barley, S. R., Kunda, G., 1992. “Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”.
4. Becker, G.S., (1964). *Human Capital. A theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press, New York and London
——— “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *The Journal of Political Economy*, vol. 70 (5), 1962, pp. 9-49. ———, *Human Capital: A*

Theoretical and Empirical Analysis with special reference to Education, 2a edición,

Nueva York, National Bureau of Economic Research, 1975.

5. Castillo. V, Varela. R, López L, (2013) FACTORES ORGANIZACIONALES: SU IMPACTO EN LA ESTRATEGIA DE EQUIPOS DE TRABAJO
6. Destinobles, A. G. (2012). El capital humano en las teorías del crecimiento económico. S.l, Argentina: B - EUMED. Recuperado de <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/es/lc/unisimon/titulos/51531>.
7. Garduño, Jacobo y Wendlandt (2019). LA RELACIÓN ENTRE CAPITAL HUMANO Y VENTAJA COMPETITIVA EN MICROEMPRESAS INCUBADAS DEL SUR DE SONORA. Disponible en: <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/XXI/8.1.pdf>
8. Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). Metodología de la Investigación - Sexta Edición por McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V, Pag 37, 40, 43, 128, 271, 284-286.
9. Kastika, Eduardo: “Los nueve mundos de la creatividad en management”, Ediciones Macchi, 1999.
10. OECD (1992), The Technology and the Economy, Paris.
11. Pesántez. R, (2017). El capital humano y su incidencia en la competitividad de las PYME del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador. PDF Tesis.
12. Peters, Tom: “Liberation Management / La Gerencia Liberadora”, Editorial Atlántida, 1993.
13. Premédicas Página Web: <https://promedicas.mx/toluca/2021/08/11/que-es-el-capital-humano-y-sus-caracteristicas/>
14. Porter M., (2008). ¿Qué es la estrategia? (Pag 6). Disponible en https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62170474/Que_es_la_estrategia20200222-

58855-184b3es.pdf?1582391854=&response-content-

disposition=inline%3B+filename%3DQue_es_la_estrategia.pdf&Expires=1614298

733&Signature=WQH~oecfoWdi25wBW43YdQ~R7y48TWOdARPDNEcT3Tuxm

c0vEYbLwF1WJtsmeNQN6ZmR53QIQMuOobrZSzrcpbQrBLfeQJgUpSpDIKlQz

5zqVZvP4e9lGhQ3w-

cAs6aqLBTBcV9hTwnFP3fwgCAWd2Iy8Z1U6mt9xKOVm9UxxH0h3iI1ZdvS4Z

HD4hIOvuYfn9GpWpfKjvprVQMR9OI2L6oPIq54MS2OX09Mq6ZmYZYY9PtU

qOohMK~k0xQyMeq~KeOlSJAYR27FGclCUpW0bzCGpKHZpydpiJRzFTcG84n

XbICvSW88BsLjLMmL98RmVlXAtNZkjWTr9MTEpTXefg__&Key-Pair-

Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

15. Publishing, M. (2007). La ventaja competitiva. Madrid, Spain: Ediciones Díaz de Santos.

Recuperado

de

<https://ezproxy.unisimon.edu.co:2258/es/lc/unisimon/titulos/52925>.

16. Ramírez, J.F., Velásquez, E.G., Quirama, L.E. & González, J.D. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción.

17. Rojas, P, Sepúlveda, S, (1999). ¿Qué es la competitividad? (págs. 5-8). Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura. Cuaderno Técnico. Google académico.

18. Shultz, T, "Investment in Human Capital", The American Economic Review, vol. 51 (1), 1961, pp. 1-17.

19. Rubio, Luis, El poder de la competitividad, (México: fondo de cultura, 2005) pag.43,

20. Shultz, T, "Investment in Human Capital", The American Economic Review, vol. 51

(1), 1961, pp. 1-17.

21. Utopía Consultores (Ene 31, 2017). Tipos de competitividad empresarial y ejemplos de cada una. <http://utopia-consultores.com/tipos-de-competitividad-empresarial-y-ejemplos-de-cada-una/>

22. Valencia. M, (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2),20-33. [fecha de Consulta 18 de Febrero de 2021]. ISSN: 1900-3803. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2654/265420471004>

23. Villalobos Monroy, Guadalupe; Pedroza Flores, René. (2009) Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>

24. Westreicher, Guillermo. (09 de enero, 2021). Variable dependiente. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/variable-dependiente.html#referencia>

25. Westreicher, Guillermo. (08 de enero, 2021). Variable independiente. Economipedia.com) <https://economipedia.com/definiciones/variable-independiente.html>