

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



El capital humano en la Cooperativa Agraria El Milagro, San Ignacio 2021

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

Greysi Yosuni Villacorta Cordova

ASESOR

Jorge Alfredo Huarachi Chavez

<https://orcid.org/0000-0002-3243-962X>

Chiclayo, 2023

**El capital humano en la Cooperativa Agraria El Milagro, San
Ignacio 2021**

PRESENTADA POR
Greysi Yosuni Villacorta Cordova

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Jorge Augusto Mundaca Guerra
PRESIDENTE

Rafael Camilo Girón Cordova
SECRETARIO

Jorge Alfredo Huarachi Chavez
VOCAL

Dedicatoria

La presente investigación lo dedico a Dios y a mi familia, especialmente a mis padres por todo el apoyo incondicional que me han otorgado durante los cinco años de carrera universitaria, alentándome en mis triunfos y a la vez en mis caídas, siempre brindándome toda su confianza en cada una de mis decisiones.

Agradecimientos

A nuestra Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, ya que me incentivó en mi formación personal y profesional, logrando desarrollar mis competencias, habilidades y conocimientos.

A todas las personas que hicieron posible la realización de mi tesis con su colaboración, y especialmente a mi asesor Jorge Alfredo Huarachi Chavez, por su compromiso, dedicación y consejos en el desarrollo de la investigación, y la docente del curso Jessica Karin Solano Cavero por la paciencia y exigencia durante el proceso.

Este agradecimiento es para todos los que intervinieron en mi investigación y por haber contribuido en mi crecimiento profesional.

EL CAPITAL HUMANO EN LA COOPERATIVA AGRARIA EL MILAGRO, SAN IGNACIO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	13%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%
4	www.elsevier.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	doaj.org Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura	11
Materiales y métodos	15
Resultados	22
Discusión	27
Conclusiones	30
Recomendaciones	32
Referencias	34
Anexos	36

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito promover el desarrollo del Capital Humano en beneficio a los que conforman la Cooperativa El Milagro, para tal fin se trazó como objetivo general determinar la situación del Capital Humano en dicha organización con el fin de buscar mejorar su productividad y gestión del talento humano. Se basó en una investigación de tipo aplicada, nivel descriptivo, de diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, se consideró una muestra de 105 socios a quienes se les aplicó una encuesta estructurada basada en la Teoría de Herrera, Gutierrez, Moreno , & Segura (2020). Dentro de los hallazgos se obtuvo para la dimensión educación 54.1 %, capacitación 70%, motivación 43%, cultura organizacional 66%. Los hallazgos encontrados indican que se debe tomar acciones sobre la base de las amenazas con mayores puntajes. En virtud de lo expuesto, la investigación concluye que se debe impulsar el desarrollo del capital humano sobre la educación, motivación y cultura organizacional, para ello, propone como estrategias: un análisis situacional de la cooperativa que les permita determinar los indicadores de riesgo que enfrenta dicha organización, para lograr fijar soluciones en beneficio de los socios que intervienen en el desarrollo de la empresa.

Palabras claves: capital humano, socios, educación, capacitación, motivación, cultura organizacional.

JEL: M12

Abstract

The purpose of this study was to promote the development of Human Capital for the benefit of those who make up the El Milagro Cooperative, for this purpose the general objective was to determine the situation of Human Capital in said organization in order to seek to improve its productivity and management. of human talent. It was based on an applied research, descriptive level, non-experimental design, under a quantitative approach, a sample of 105 partners was considered, to whom a structured survey based on the Theory of Herrera, Gutierrez, Moreno, & Segura was applied. (2020). Within the findings, it was obtained for the education dimension 54.1%, training 70%, motivation 43%, organizational culture 66%. The findings found indicate that actions should be taken based on the threats with the highest scores. By virtue of the above, the research concludes that the development of human capital should be promoted on education, motivation, and organizational culture, for this, it proposes as strategies: a situational analysis of the cooperative that allows them to determine the risk indicators it faces said organization, in order to establish solutions for the benefit of the partners involved in the development of the company.

Keywords: human capital, partners, education, training, motivation, organizational culture.

Introducción

Hay muchas evidencias hoy en día, de que las organizaciones crecen de manera rápida en muchos casos, y las personas y el trabajo con el producto de las capacidades adquiridas dentro de su preparación y capacitación; el aprendizaje es fundamental para que permita la prosperidad del capital humano, hay un impacto sobre el empresariado en formación a partir de los cambios de las teorías administrativas y las propias actividades del entorno de negocios que buscan promover el empleo, las habilidades y el crecimiento propiamente de la organización (Guarnizo & Jumbo, 2019).

En un entorno actual de gran competitividad y cambios acelerados y constantes, la supervivencia de la organización depende de su capacidad para generar valor agregado a sus clientes y proveedores, esta base de competitividad ayudará a posicionar a la empresa basado en capacitación de innovación, ligereza de respuesta, adaptabilidad al cambio y destreza para descubrir las necesidades dentro de la cadena de valor. Por tanto, el conjunto de factores que tiene la organización denominado capital constituye en un activo inmaterial que tiene la capacidad de incrementar la productividad apoyando el impulso en relación con algunos elementos de cobertura y reducción de situaciones negativas que podrían presentarse dentro de la organización (Cabrera, 2018)

Es así, que las compañías exitosas deben incorporar tendencias, perspectivas, criterios y voces externas mediante el mantenimiento de las relaciones positivas con todos los involucrados dentro y fuera de ella, pues la construcción de estas relaciones desafía el trabajo de forma que pueda convertirse en un estilo colaborador, confiable, creíble y consistente para todos dentro de ella. Esto es fundamental cuando se busca mantener la reputación de la organización para atraer, retener e involucrar a los colaboradores, empleados o socios que buscan una mejor relación con los encargados y con los demás socios (Benioff, 2018).

Por consiguiente, ser una empresa social también significa invertir en un entorno más extenso, empezando por los propios trabajadores de la organización, significa tratar a todos de manera justa, transparente e imparcial, no solo otorgando una línea de carrera o crecimiento, sino que además, se pueda generar un entorno de bienestar para todo el que participa dentro de ella, de forma física, intelectual y financiera; al hacer esto, una organización invierte tanto en su propia fuerza laboral como en la creación de la fuerza de trabajo como un todo, beneficiando a todas las partes, por tanto, el conjunto de relaciones

sociales basadas en la confianza y comportamiento de cooperación cumple con establecer sostenibilidad a la organización en el tiempo (Insights, 2018)

Sin embargo, es frecuente que las cooperativas sean caracterizadas como empresas ineficientes en comparación de otras organizaciones capitalistas convencionales o de tipo familiar, bajo esta óptica, la supervivencia de esta organización depende mucho de la competencia que pueda lograr basado en sus socios y los productos que comercializan. Por otro lado, hay que tener en cuenta que el desempeño depende del uso de las formas jurídicas que mantienen este tipo de organizaciones, de una forma u otra, siempre existirán problemas que las aquejen, pero, se debe tener en cuenta que una organización cooperativa funciona como una familiar, solo que, en este caso, los socios serían cada uno de los familiares y la cooperativa la familia, por tanto, al ser un número bastante grande de integrantes, los conflictos están asegurados (Martinez, 2020).

Ahora bien, el capital humano ha centrado todo su conocimiento y destrezas en las personas que participan dentro de la organización como miembros del capital organizacional, que se considera un elemento posible de ser creado y explotado para obtener grandiosas ventajas para las industrias, pues ayuda a revelar ascendentes ocasiones empresariales, mejor disposición a la cooperación, eleva los niveles de confianza y accede a volúmenes de data; por tanto, al ser capitales, se relacionan con la opción de creación empresarial (Hayakawa & Venieris, 2019).

La Cooperativa Agraria De Servicios Múltiples El Milagro, ubicada en la provincia de San Ignacio departamento de Cajamarca, alberga a ciento ochenta y dos socios activos que laboran en el acopio, venta y exportación de granos de café oro, opera desde el año 1983 y que, con el tiempo, se ha ido convirtiendo en la principal organización dentro de la zona, pues en todos estos años ha logrado crecer y desarrollar junto a sus integrantes de forma sostenible. Pero, a medida que ha pasado el tiempo, los integrantes han cambiado no solo su forma y estilo de conducción, sino que, además, los socios han ido dando la posta a los familiares directos como los hijos debido a que, por la edad, salud u otro motivo, ya no participan dentro de la misma.

El principal problema que se identifica en la organización es una deficiente gestión

de los participantes, esto influye directamente en la competitividad debido a que el capital humano posee un grupo de competencias, conocimientos y habilidades, que requieren tener su desarrollo al máximo; por otro lado, existe un desempeño del trabajador que no va de acorde a la realidad actual de las empresas cooperativas, pues hoy la preocupación es hacerla mucho más eficiente por la sinergia de sus socios. Existen socios con diferentes niveles de educación, capacitación, motivación y con una cultura organizacional acorde a sus principios éticos. Esto genera la intención de búsqueda de otras sociedades, hasta en algunos casos el dejar los cultivos y decidan retirarse al no ver el apoyo que consideran para juntos desarrollarse.

Esto está conduciendo a que la cooperativa se vea afectada y estos inconvenientes influyan en los comportamientos, confianza y las relaciones interpersonales que se presentan entre los socios, afectando el ambiente y la pérdida de oportunidades de crecimiento. Lamentablemente, para el agricultor socio de la cooperativa, el único camino que tiene para sacar sus productos y sostenerse o crecer, es mediante el sistema cooperativista, siendo esta la única cooperativa formal “El Milagro” dentro de la zona. Esto ha hecho que la organización no sea capaz de reconocer lo trascendente que es el socio para sus objetivos; es decir, la importancia del capital humano debe ser sostenible en el tiempo con la organización.

Por tanto, la formulación del problema fue ¿Cuál es la situación del capital humano en la Cooperativa Agraria El Milagro?

Se planteó como objetivo general, determinar la situación del capital humano en la Cooperativa Agraria El Milagro; así mismo, los objetivos específicos fueron identificar el nivel de educación sobre los socios, identificar el nivel de capacitación sobre los socios, identificar el nivel de motivación sobre los socios e identificar el del nivel de cultura organizacional sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro.

Además, se justifica por la necesidad de conocer en primer lugar la realidad de la cooperativa y sus socios en la investigación, este contexto teórico permitirá abordar la literatura, así como los conceptos que vierten sobre capital humano. Esto va a permitir que la organización de estudio pueda tener una oportunidad de mejora dentro de la gestión que actualmente realiza. Por otro lado, desde el contexto metodológico, el estudio se basa en el análisis científico, tomando los procesos necesarios para su logro y usando instrumentos

validados, esto va a contribuir a definir mejor el problema actual y los que puedan presentarse posteriormente.

Finalmente, desde el lado empírico práctico, se pretende exponer la situación y abordar todos los problemas que en ella se evidencia, para luego describir la situación y conocer a profundidad la realidad de la cooperativa, esto como un aporte para organizaciones similares que se encuentren en situaciones tan complejas como la estudiada (Barrientos, 2017).

Revisión de literatura

Lo antecedentes de estudio apoyan a profundizar y entender la situación de los factores del capital humano como parte del desarrollo de las organizaciones cooperativas y todo lo que involucra en la actualidad como surgimiento de un nuevo contexto: la empresa social. Esta tendencia describe el surgimiento de este tipo de organizaciones, cuya misión busca el aumento de los ingresos y la obtención de beneficios con la necesidad de respetar y apoyar el entorno donde se desarrolla, así como la red de grupos de interés.

Así, la sostenibilidad de las Agroempresas, tienen la finalidad de fortalecer el principio de asociatividad; esto implica que en las organizaciones agroempresariales a partir de la identificación de los factores que fueron asociadas a componentes organizacionales, que incluye la planeación organizacional y la integración territorial; mientras que, por otro lado, hay otro componente empresarial, que fueron económicos, productivos, tecnológicos y de orientación al mercado. (Rodríguez, Ramirez , & Restrepo, 2018). Pero las presiones del cambio a ser empresas sociales, está obligando a las organizaciones a ir más allá de las afirmaciones típicas de misión y altruismo, pues para aprender a liderar la empresa social se requiere reinventarse a sí mismas en torno a un enfoque humano; es por ello, que el capital humano es significativo para el desarrollo de las organizaciones, pero requieren de un desarrollo social (Cuesta & Valencia, 2018). Es así que, una empresa que combina su crecimiento necesita respetar y apoyar a su entorno, por ese motivo, la educación, la salud, la experiencia, las habilidades, los conocimientos y las actitudes, así como los saberes generales de las personas, forman parte de todo contexto humano, pues el capital humano es el desarrollo de la organización y representa un elemento diferencial para el éxito (Zazueta, Jacobo, & Ochoa, 2019).

La medición del capital humano tiene como objetivo de integrar los componentes y

variables a partir de una medición de los elementos que integran la persona, el conocimiento de los valores compartidos, las competitividades laborales, tipología de personal y conocimiento de los temas (Gallego & Naranjo, 2020). Asimismo, en la actualidad, las organizaciones deben tener como prioridad mantener el capital humano motivado, teniendo en cuenta que este capital es uno de los que más importancia tiene debido al aporte que brinda al desarrollo y productividad, es por ello por lo que se consideró al autor Bohorquez et al. (2020), que estableció como objetivo analizar la motivación y desempeño laboral de sus trabajadores, teniendo como conclusión que los trabajadores indican que sus competencias y conocimientos logran a contribuir de manera suficiente para el desarrollo de las actividades. Del mismo modo se consideró al autor Pedraza (2020), que en su investigación considero como objetivo el análisis de la gestión del personal, donde hace mención que la educación tiene la función central en la formación del capital humano, obteniendo como resultado que el capital humano y la satisfacción laboral fueron consideradas practicas del valor de gestión de quienes la integran, siendo vinculadas con el incremento del trabajo en equipo y el aprendizaje constante. Por otra parte, Sandoval & Hernández (2018), en su investigación realizo una crítica contundente al concepto de capital humano y su relación con la educación y el desarrollo económico, llego a la conclusión que las empresas deben aplicar ciertas estrategias que recurren a la focalización en la educación garantizando que la inversión educativa sea asignada a las personas que realmente tengan necesidad, en función a sus requerimientos educativos (pre-escolar, primaria, secundaria y superior). De este modo, si el beneficio del trabajo humano es el salario, aquellas personas que no tengan la formación integral y técnica para desempeñarlo ocuparán puestos operativos y en efecto obtendrán salarios mínimos.

Al mismo tiempo Zazueta et al., (2019), en su estudio Componentes del Capital Humano: Indicadores y perspectivas de medición, realiza un análisis a través de una revisión exhaustiva de literatura con el propósito de lograr identificar de forma más clara los componentes e indicadores de la variable Capital Humano. El estudio contempla una investigación a modo de revisión de revistas como Dialnet, Scielo, Elsevier, JSTOR, Redalyc, logrando identificar dos vertientes en torno a indicadores a nivel de organización como la educación, experiencia, capacitación, habilidades y conocimiento y de país se toma la inversión en educación y salud, teniendo en cuenta que el primero es el más relevante e importante para medir el desarrollo del capital humano en esa índole. Por lo tanto, se afirma que la forma de que una empresa u organización pueda obtener mayores ventajas

competitivas es a través de la inversión del Capital humano, llevando a mejorar la eficiencia, la productividad y la competitividad en un mercado constantemente cambiante y dinámico.

Asimismo, Díaz & Toscano (2022), en su investigación donde estableció como objetivo describir la influencia del capital humano en el cumplimiento de la productividad en las organizaciones, llegó a la conclusión que para lograr el buen desempeño organizacional y el compromiso del capital humano es necesario que se invierta en capacitaciones llegando a relucir las competencias y las habilidades de ellos volviéndose ventajas competitivas en el mercado. De la misma manera Labrador et al. (2019) estableció como objetivo mostrar una metodología de capacitación desde una visión sistemática y hace mención a que una organización debe estimular, apoyar y dirigir a sus colaboradores y directivos para que logren desarrollar sus competencias, ya que al realizar estas acciones se incrementa el capital humano de la entidad, generando grandes ventajas en comparación a otros competidores. Veliz (2021) por su parte, analizó la capacitación como activo para el desarrollo del capital humano y la organización. Los resultados encontrados en el estudio permiten concluir que existe insatisfacción por el no cumplimiento de los planes de capacitaciones. Por lo tanto, al haber pocas capacitaciones va a incidir en el desarrollo del talento humano.

Carro et al. (2017), en su afán de determinar la influencia de la cultura organizacional en la sustentabilidad empresarial y concluyó que las empresas realizan acciones enfocadas a obtener la famosa sustentabilidad empresarial como parte de los valores y de sus creencias. Sin embargo, muchas veces no lo manifiestan o es poco difundido en el entorno laboral. No obstante, es importante que se involucre a los trabajadores y fomentar el compromiso, la creatividad, la iniciativa y sobre todo la competitividad teniendo un enfoque sustentable.

Así también, las bases conceptuales se posan sobre las distintas explicaciones de los autores que se explayan y amplían los enfoques teóricos. En primer lugar, se iniciará detallando la variable de capital humano, medido en el juicio y las pericias de los miembros que componen una organización, considerado como un activo que puede instituir y utilizar para lograr grandes favores para las empresas, con ello se puede descubrir mayores oportunidades empresariales, trabajar relaciones recíprocas, contar con una mejor disposición de cooperación, mejorar el nivel de confianza y acceder a innumerables sistemas de información, creando un ambiente propicio para el desarrollo de la empresa (Herrera, Gutierrez, Moreno , & Segura, 2020).

El estudio del capital humano mejora el desempeño social de las personas, pues promueve el interés para las organizaciones desde el punto de vista laboral y empresarial que se sostiene considerando el vínculo que tiene con el capital social, la educación del participante, el aprendizaje, la estimulación promovida y la cultura de la organización; esos elementos forman parte de lo que se debe optimizar en las empresas a favor de los colaboradores, empleados o socios. Con esto se mejoran las habilidades de las personas, se capacitan y se incrementa la cultura organizacional, además que se motiva a que puedan ser mejores individuos (Rahimi, Pourzakeri, Abbasi, & Safari, 2019).

La educación es un elemento trascendental que permite el aumento de los conocimientos de los trabajadores, mediante la utilización de las diferentes metodologías, que mejoren las oportunidades económicas que conducen a una movilidad social llena de opciones. Todas las sociedades hoy valoran el conocimiento y el empleado altamente calificado, las habilidades tienen que ser explotadas y para eso se necesita que las personas estén mejores preparadas, con conocimientos mayores que les permita tener un mayor nivel para exigir sus derechos y su bienestar. De acuerdo con Guarnizo (2018), es importante conocer el desarrollo del capital humano dentro de la organización, pero no solo como modelo de crecimiento o estándar de trabajo, sino que se debe de encontrar la relación con el comportamiento de las personas y su forma de trabajo para potenciarla.

Por otro lado, Jimenez & Alvarado (2018), refieren que la productividad y labor de los colaboradores cumplen una función trascendente para la entrega de un trabajo de calidad, debido a que existe una comprensión mejor del rol de las personas, así como sus responsabilidades con el trabajo a cumplir. Es por ello, que en la práctica no importa la experiencia que se pueda tener en la destreza laboral, sino; las competencias que se puedan desarrollar como resultado de la inversión en la capacitación. Además, la importancia de la capacitación permite que los colaboradores puedan desempeñarse en otras áreas de la organización o que cumplan con otras tareas o funciones para asumir mejores escenarios laborales, esto definitivamente va a repercutir en su bienestar y mejora, más aún sabiendo que las cooperativas están en zonas rurales donde las personas no tienen muchas oportunidades de desarrollo (Harjanti & Todani, 2019)

Así mismo, la motivación es estudiada desde el contexto de comportamiento de la persona en la organización, pues las empresas deben motivar y promover en sus empleados

una serie de acciones que suponen una persistencia que conduce al logro de los resultados u objetivos deseados, debido a que los empleados a menudo están determinados por factores externos como los bonos, promociones, evaluaciones de trabajo o las opiniones que otros tengan sobre ellos. Es así como, las motivaciones se convierten en aspectos internos por cada persona y que generan intereses propios con el tiempo para cumplir con todo lo buscado (Kotni & Karumuri, 2018).

Estas motivaciones íntimas no son precisamente tomadas como recompensa o apoyadas externamente, porque pueden soportar presiones, creatividad y esfuerzos continuos que cuando se juntan con la parte extrínseca actúan sobre los individuos y los motivos que los conducen son propios en la mayoría de la naturaleza humana, y que sientan su posición siempre en alguna teoría de la persona; esto debería de tenerse en cuenta sabiendo que las características de las personas que están dentro de grupos cooperativos son distintos (Hur, Won, & Hoon, 2018).

La otra dimensión analizada es la cultura organizacional, elemento que origina la sapiencia de los trabajadores y que supone que los métodos de socialización dentro de la organización puedan guiar el comportamiento de las personas dentro de ella. Esto supone que los trabajadores se conducen según los valores, normas y roles establecidos dentro de la organización, y que se internalizan según la cultura que denota el comportamiento esperado. Es por ello que como manifiesta León (2018) los valores y normas de la empresa se adaptan para que la socialización permita a los participantes hacer un mejor trabajo y todos sientan que encajan dentro del grupo organizacional.

Materiales y métodos

El estudio fue de tipo aplicado porque ayuda a generar conocimientos que se pueden poner en práctica con el fin de impulsar la mejora de una situación dada. Fue de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo, porque se analizó la variable de estudio para explicar el factor humano con cada una de sus dimensiones, con diseño no experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). La población tomada fueron 182 socios en total que pertenecen a la Cooperativa El Milagro. Se tomó una muestra por conveniencia de 105 socios. El tipo de muestra fue aleatorio estratificado pues se trabajó con los 32 Caseríos a los que pertenecen, con ello serán un total de 3 a 4 socios por cada caserío (García, 2016).

Lo criterios de selección incluyeron a los socios que tengan como mínimo un año de pertenecer a la Cooperativa El Milagro y que se encuentren en actividad. El instrumento que se empleó fue un cuestionario basado en los indicadores que desprenden de la variable y dimensiones, siendo un total de 31 ítems, todas en una escala de Likert (Herrera, Gutiérrez, Moreno, & Segura, 2020). Para una mayor confiabilidad, se ejecutó el proceso de análisis de Alpha de Cronbach, obteniendo el nivel de fiabilidad para la variable capital humano de 8.18 para los 31 elementos de análisis.

Luego de ello se procedió a encuestar a cada socio visitándolos personalmente en cada Caserío. Una vez recogida la información se elaboró una base de datos en el programa Excel 2010 donde se ejecutó el análisis estadístico descriptivo, para luego mediante el uso de las tablas dinámicas elaborar las tablas t gráficas respectivas de los resultados expresadas en un análisis de baremación con niveles bajo, medio y alto. En todo momento se respetó las opiniones de los participantes, reservando sus datos e indicando que toda la información tiene solo carácter de investigación. El procedimiento en primer lugar identificó el lugar y el día para visitar la Cooperativa y tener una breve reunión con el gerente, luego de ello se solicitó la relación de socios para poder ir a visitarlos a sus localidades. Se usó una motocicleta para la visita previa identificación en cada caserío con el carnet universitario, se explicó el motivo y se tomó el cuestionario.

Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Capital Humano	Conocimiento de las destrezas de los miembros que componen una organización, considerado como un activo que puede crearse y explotarse para lograr grandes beneficios para las empresas, con ello se puede descubrir mayores oportunidades empresariales, trabajar relaciones recíprocas, contar con una mejor disposición de cooperación, mejorar el nivel de confianza y acceder a innumerables sistemas de información, creando un ambiente propicio para el desarrollo de la empresa (Herrera, Gutiérrez, Moreno, & Segura, 2020).	Se aplica el cuestionario basado en una escala de Likert para medir cada una de las dimensiones e indicadores	Educación	<p>Se toma en cuenta el nivel educativo</p> <p>Se apoya con tiempo para que los socios continúen sus estudios</p> <p>Se apoya con dinero para la educación de los socios</p> <p>El nivel educativo contribuye con el trabajo</p> <p>La educación contribuye con el bienestar social</p> <p>La educación influye en oportunidades económicas</p> <p>La educación da acceso a bienes y servicios</p> <p>La educación contribuye al bienestar familiar</p>	Ordinal / Likert
			Capacitación	<p>Existen programas de capacitación</p> <p>Se brinda capacitación interna</p> <p>La capacitación contribuye a mejorar el desempeño laboral</p> <p>Se estimula la capacitación no laboral</p> <p>Se invierte en capacitación</p> <p>La capacitación aumenta en el trabajador la conciencia de sus responsabilidades</p> <p>La capacitación contribuye con el bienestar social</p> <p>La capacitación contribuye al rendimiento del trabajador</p>	

Motivación	<p>Se brindan bonos económicos a los socios por desempeño laboral</p> <p>Permanecen en la empresa los socios evitando, rotación</p> <p>Se dan estímulos no económicos a los socios como diplomados, reconocimientos</p> <p>Contribuye la motivación al capital social</p> <p>Se comparte la motivación con los compañeros de trabajo</p> <p>La motivación incrementa el compromiso laboral</p> <p>Se usa la comunicación empresarial como motivador</p>
Cultura organizacional	<hr/> <p>Promueve la cultura general de los socios</p> <p>Genera una mayor socialización de los socios</p> <p>Incrementa la conciencia de valores</p> <p>Mantiene la ética personal de los socios</p> <p>Acatan los objetivos de la organización</p> <p>Influye en mejorar el capital social</p> <p>Se busca promover la cultura organizacional</p> <p>Ejerce el liderazgo en favor de la cultura organizacional</p> <hr/>

Nota: (Herrera, Gutiérrez, Moreno, & Segura, 2020)

Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivo general	Hipótesis de investigación	Variable	Dimensiones	Indicadores
¿Cuál es la situación del Capital Humano en la Cooperativa Agraria El Milagro?	Determinar la situación del Capital Humano en la Cooperativa Agraria El Milagro	El estudio no consigna hipótesis al ser de nivel descriptivo	Capital Humano	Educación	<p>Se toma en cuenta el nivel educativo</p> <p>Se apoya con tiempo para que los socios continúen sus estudios</p> <p>Se apoya con dinero para la educación de los socios</p> <p>El nivel educativo contribuye con el trabajo</p> <p>La educación contribuye con el bienestar social</p> <p>La educación influye en oportunidades económicas</p> <p>La educación da acceso a bienes y servicios</p> <p>La educación contribuye al bienestar familiar</p>
	Objetivos específicos			Capacitación	<p>Existen programas de capacitación</p> <p>Se brinda capacitación interna</p> <p>La capacitación contribuye a mejorar el desempeño laboral</p> <p>Se estimula la capacitación no laboral</p> <p>Se invierte en capacitación</p> <p>La capacitación aumenta en el trabajador la conciencia de sus responsabilidades</p> <p>La capacitación contribuye con el bienestar social</p> <p>La capacitación contribuye al rendimiento del trabajador</p>
	Identificar el nivel de capacitación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro	Identificar el nivel de capacitación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro		Motivación	<p>Se brindan bonos económicos a los socios por desempeño laboral</p> <p>Permanecen en la empresa los socios evitando, rotación</p>

<p>Identificar el nivel de motivación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro</p>	<p>Identificar el nivel de cultura organizacional sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro</p>	<p>Cultura organizacional</p>	<p>Se dan estímulos no económicos a los socios como diplomados reconocimientos Contribuye la motivación al capital social Se comparte la motivación con los compañeros de trabajo La motivación incrementa el compromiso laboral Se usa la comunicación empresarial como motivador</p> <p>Promueve la cultura general de los socios Genera una mayor socialización de los socios Incrementa la conciencia de valores Mantiene la ética personal de los socios Acatan los objetivos de la organización Influye en mejorar el capital social Se busca promover la cultura organizacional Ejerce el liderazgo en favor de la cultura organizacional</p>
---	---	-------------------------------	---

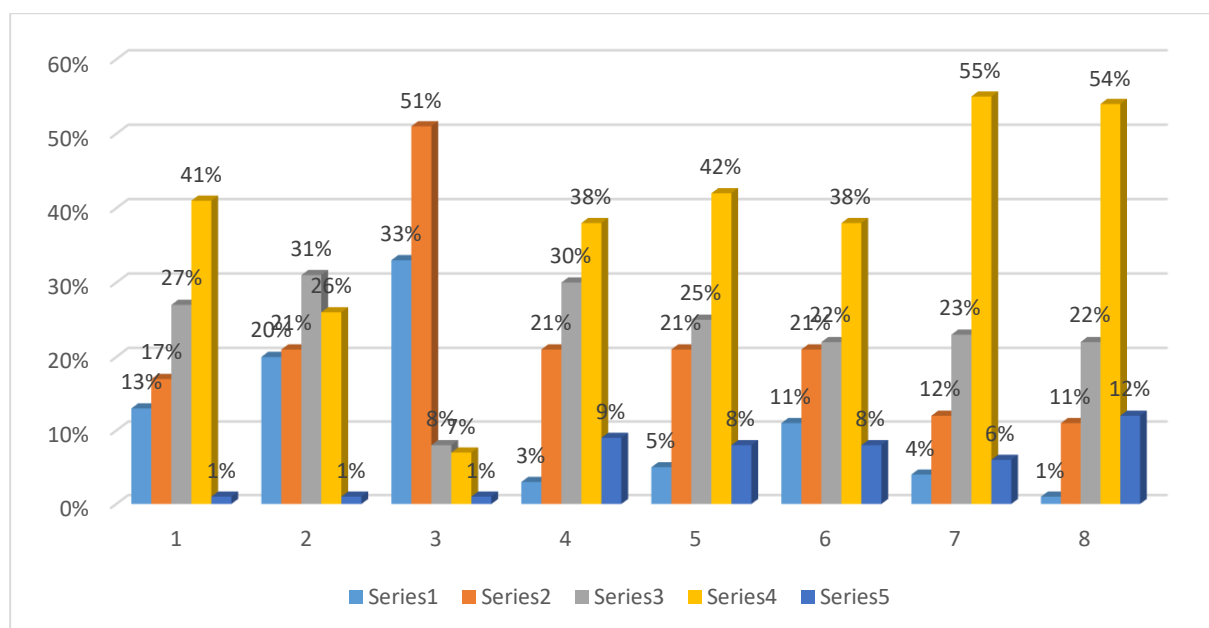
Población, muestra y muestreo	Instrumentos de recolección de datos	Procedimientos	Técnicas estadísticas	Procesamiento
<p>La población tomada serán los 182 socios en total que pertenecen a la Cooperativa El Milagro, de ella se procederá a determinar una muestra de 105 socios. El tipo de muestra será el</p>	<p>El instrumento que se empleará será un cuestionario basado en los indicadores que desprenden de la variable y dimensión, siendo un total de 31 ítems para la variable capital humano, todas en una escala de Likert.</p>	<p>Se procederá a encuestar a cada socio visitándolos personalmente en cada Caserío. El procedimiento será identificar en primer lugar el día para visitar la Cooperativa y tener una breve reunión con el gerente, luego de ello se solicitará la relación de socios para poder ir a visitarlos a sus localidades. Se usará una motocicleta para la visita previa identificación en cada caserío con el carnet universitario, se explicará el motivo y se tomará el cuestionario.</p>	<p>Estadística inferencial</p>	<p>Una vez recogida la información se procederá a elaborar una base de datos en el programa Excel 2010 para luego aplicar la herramienta SPSS v. 25 donde se ejecutará el análisis de grado de confiabilidad a través de Alpha de Cronbach.</p>

aleatorio estratificado
pues se va a trabajar
con los 32 Caseríos a
los que pertenecen,
con ello serán un total
de 3 a 4 socios por
cada caserío.

Resultados

Resultados del objetivo específico identificar el nivel de educación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro.

DIMENSIÓN EDUCACIÓN	Nivel educativo de los socios		Apoyan con tiempo para que los socios continúen sus estudios		Apoya con dinero para la educación de los socios		Considera el que el nivel educativo contribuye con el trabajo		Considera que la educación contribuye con el bienestar social		Considera que la educación influye en las oportunidades económicas		Considera que la educación da acceso a bienes y servicios		Considera que la educación contribuye al bienestar familiar			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Malo	9	8,6	14	13,3	21	20,0	35	33,3	3	2,9	5	4,8	12	11,4	4	3,8	1	1,0
Regular	84	80,0	18	17,1	22	21,0	54	51,4	22	21,0	22	21,0	22	21,0	13	12,4	11	10,5
Bueno	12	11,4	28	26,7	33	31,4	8	7,6	31	29,5	26	24,8	23	21,9	24	22,9	23	21,9
			43	41,0	27	25,7	7	6,7	40	38,1	44	41,9	40	38,1	58	55,2	57	54,3
			2	1,9	2	1,9	1	1,0	9	8,6	8	7,6	8	7,6	6	5,7	13	12,4
Total	105	100	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0

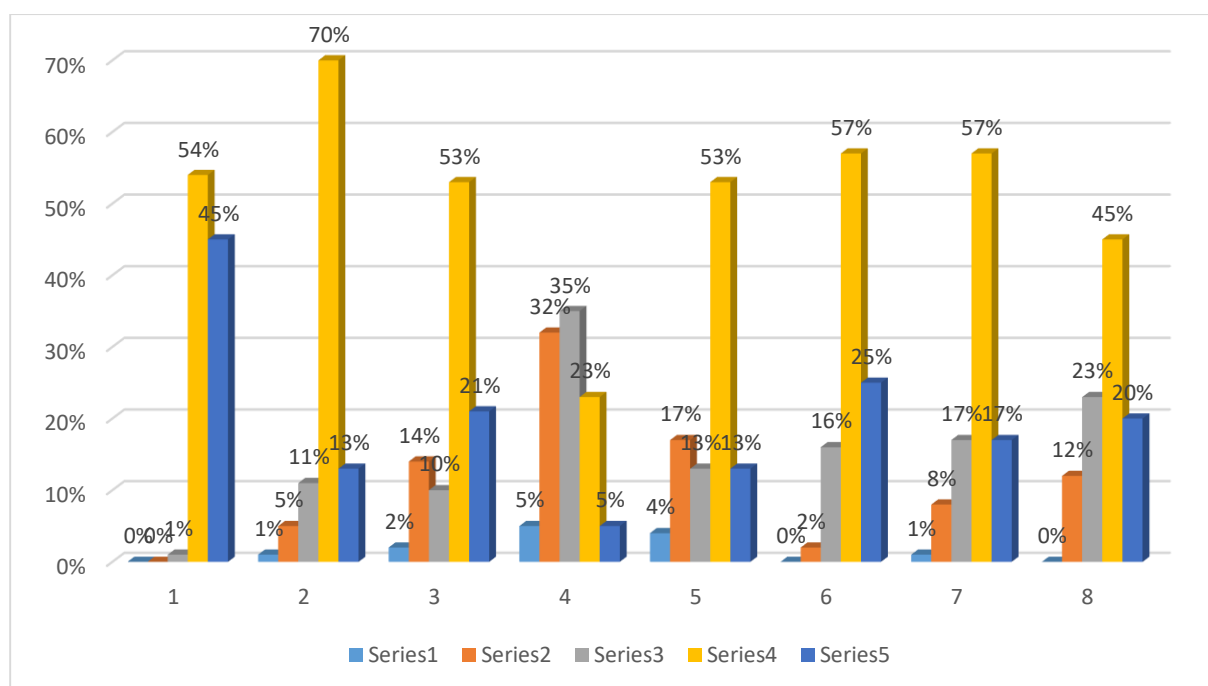


Los resultados obtenidos muestran que hay un valor promedio bueno sobre la opinión de los socios sobre el hecho de que la educación da acceso a bienes y servicios (55%), así como también contribuye al bienestar familiar (54%). Por otro lado, también consideran estar de acuerdo en que el apoyo de la Cooperativa es importante para el logro de lo planificado en cada una de sus actividades. En lo que no estuvieron de acuerdo es en que no reciben por parte de la organización ni dinero ni tiempo para la educación de los socios representado por el 54.1% y 31.4% respectivamente. En la misma línea se obtuvo que la cooperativa manifiesta un interés al nivel educativo de los socios (si tiene primaria, secundaria o estudios superiores) (41%), sin embargo no desarrolla un plan de acción que involucre la educación como parte de superación

personal y laboral de los mismos. Por lo tanto, esto probablemente es debido a que los otros resultados muestran que la Cooperativa en estudio no ha tenido una planificación ni comunicación adecuada para con sus socios, asimismo se observa un desinterés por la mejora de la gestión en lo que respecta a la preparación profesional y técnica.

Resultados del objetivo específico identificar el nivel de capacitación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro.

DIMENSIÓN CAPACITACIÓN	Programas de capacitación		Brinda capacitación interna a los socios		Considera que la capacitación contribuye a mejorar el desempeño laboral del socio		Estimula la capacitación no laboral		Invierte en capacitación del personal y socio		Aumenta en el trabajador la conciencia de sus responsabilidades		Contribuye con el bienestar social del socio		Rendimiento del socio			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Malo	0	0	0	0	1	1,0	2	1,9	5	4,8	4	3,8	0	0	1	1,0	0	0
Regular	47	44,8	0	0	5	4,8	15	14,3	34	32,4	18	17,1	2	1,9	8	7,6	13	12,4
Bueno	58	55,2	1	1,0	11	10,5	10	9,5	37	35,2	14	13,3	17	16,2	18	17,1	24	22,9
			57	54,3	74	70,5	56	53,3	24	22,9	55	52,4	60	57,1	60	57,1	47	44,8
			47	44,8	14	13,3	22	21,0	5	4,8	14	13,3	26	24,8	18	17,1	21	20,0
Total	105	100	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0

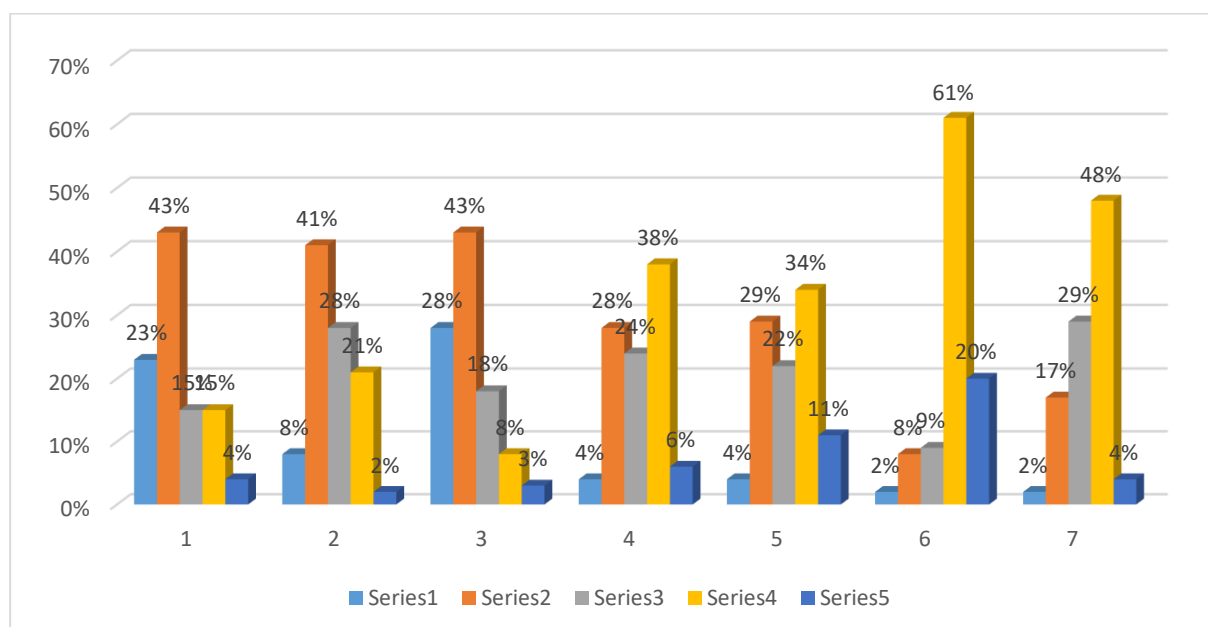


En lo que respecta al nivel de capacitación, se ha podido encontrar que el promedio está de acuerdo con que la organización les entrega algún tipo de preparación a través de las capacitaciones internas (70%), esto les genera una contribución tanto a su bienestar social (57%), como al rendimiento propiamente a lo que hacen en su labor (57%). Por otro lado,

también están de acuerdo en que la Cooperativa invierte en la preparación de los socios, aunque no de forma continua, pero sí existe esta acción (53%). Además, se corrobora con que están de acuerdo en el hecho de que existen los programas y/o están diseñados (54%). Por consiguiente, se ha encontrado un resultado negativo en la estimulación que les dan de forma no laboral (32%), es decir, para el cumplimiento de sus metas; así mismo, un 35% se mantuvo indiferente ante esta pregunta.

Resultados del objetivo específico identificar el nivel de motivación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN	Brinda bonos económicos a los socios por desempeño		Considera la permanencia de los socios evitando la rotación de ellos		Da estímulos no económicos a los socios como diplomas o reconocimientos		Contribuye a la motivación para fortalecer el trabajo de los socios y hacerles parte del capital social		Comparte la motivación del trabajo con los socios		Compromiso Laboral		Usa la comunicación empresarial			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Malo	13	12,3	24	22,9	9	8,6	29	27,6	4	3,8	4	3,8	2	1,9	2	1,9
Regular	85	81,0	45	42,9	43	41,0	45	42,9	29	27,6	30	28,6	8	7,6	18	17,1
Bueno	7	6,7	16	15,2	29	27,6	19	18,1	25	23,8	23	21,9	10	9,5	30	28,6
			16	15,2	22	21,0	9	8,6	40	38,1	36	34,3	64	61,0	51	48,6
			4	3,8	2	1,9	3	2,9	7	6,7	12	11,4	21	20,0	4	3,8
Total	105	100	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0

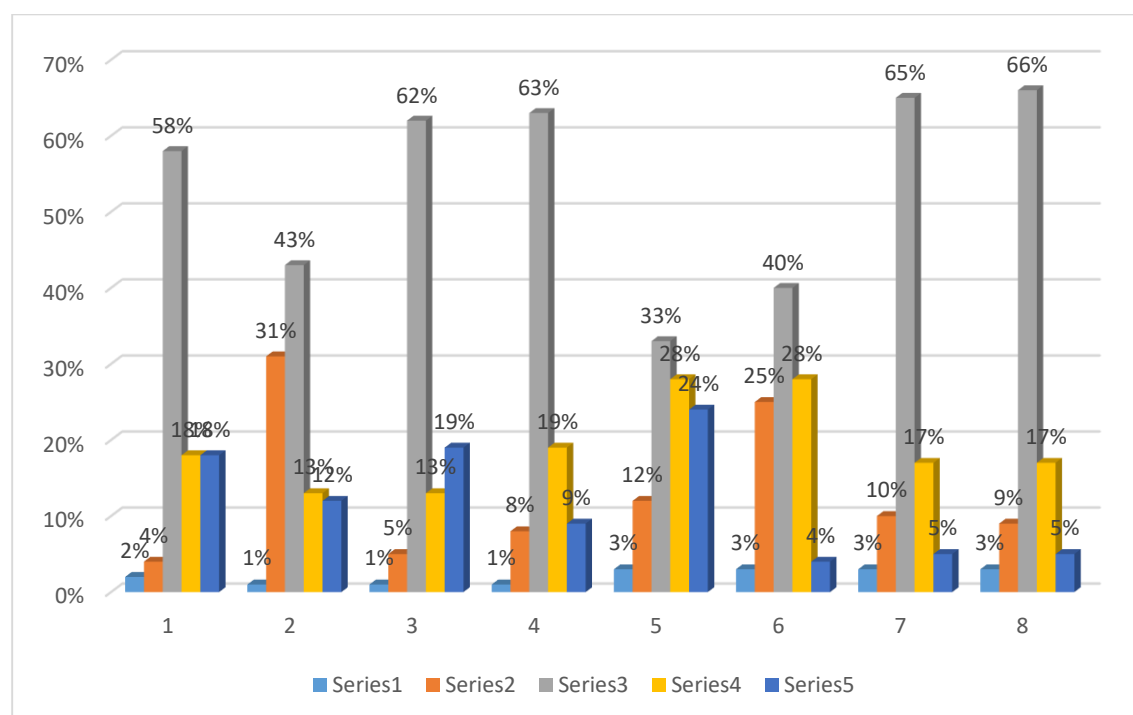


Sobre el tercer objetivo considerado, los resultados también mostraron que el nivel de motivación tiene más resultados negativos que positivos, la mayoría se encuentra en desacuerdo sobre entrega de bonos económicos y no económicos (43%) y se identifica que la cooperativa

no se preocupa por la permanencia de los socios, evitando la rotación (41%). Por otro lado, el 61% refirió estar de acuerdo en que la motivación les genera compromiso con la organización, así como mejora la comunicación empresarial (48%). Queda claro que esta es la dimensión con resultados más bajos frente a los demás analizados.

Resultados del objetivo específico identificar el nivel de cultura organizacional sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro

DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL	Promueve la cultura general		Genera una mayor socialización de los socios		Incrementa la conciencia de valores		Mantiene la ética personal de los socios		Objetivos de la organización		Fortalecimiento de las relaciones		Busca promover la cultura organizacional		Ejerce el liderazgo			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Malo	1	1,0	2	1,9	1	1,0	1	1,0	1	1,0	3	2,9	3	2,9	3	2,9	3	2,9
Regular	57	54,2	4	3,8	33	31,4	5	4,8	8	7,6	13	12,4	26	24,8	10	9,5	10	9,5
Bueno	47	44,8	61	58,1	45	42,9	65	61,9	66	62,9	35	33,3	42	40,0	69	65,7	69	65,7
			19	18,1	14	13,3	14	13,3	20	19,0	29	27,6	29	27,6	18	17,1	18	17,1
			19	18,1	12	11,4	20	19,0	10	9,5	25	23,8	5	4,8	5	4,8	5	4,8
Total	105	100	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0	105	0

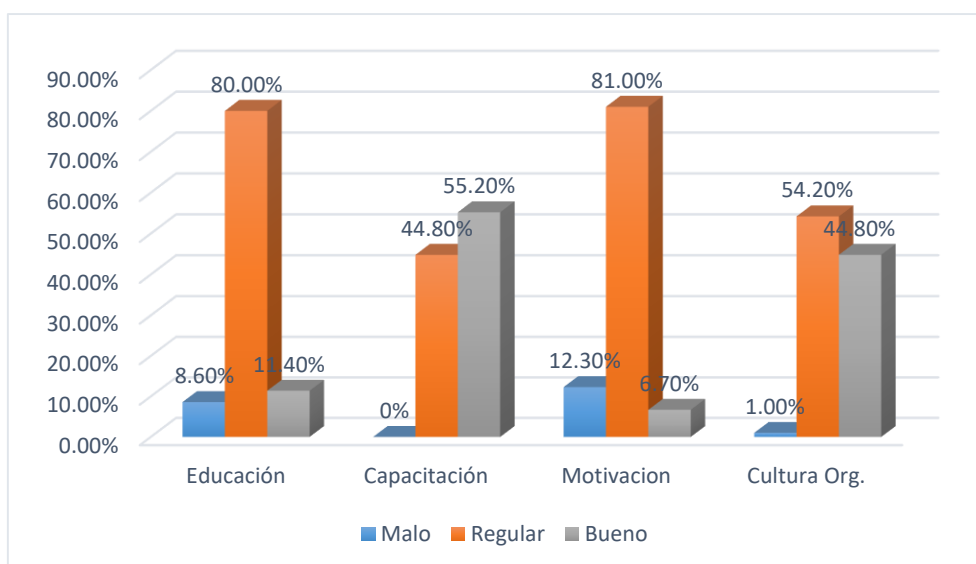


Los resultados hallados dentro de esta dimensión muestran una prominencia dentro de la opción indiferente, esto debido a que han existido programas dedicados a la mejora de la cultura dentro de la organización, pero no se han seguido desarrollando en el tiempo. Asimismo las respuestas confirman que se busca promover la cultura organizacional (66%), ejerciendo un

liderazgo con los colaboradores. Por otro lado, existe una deficiencia respecto a el desarrollo de la socialización de los involucrados (31%), esto demostrado en la opinión de los socios que consideran en un 25% el débil fortalecimiento de las relaciones. Finalmente las respuestas que mantuvieron un término aceptable fueron en relación con el cumplimiento de los objetivos de la organización como parte de la cultura organizacional (28%).

Resultados del objetivo general determinar la situación del Capital Humano en la Cooperativa Agraria El Milagro

Nivel	Cultura			
	Educación	Capacitación	Motivación	Organizacional
Malo	8.60%	0%	12.30%	1.00%
Regular	80.00%	44.80%	81.00%	54.20%
Bueno	11.40%	55.20%	6.70%	44.80%



Respecto a los resultados comparativos de las dimensiones en estudio, se ha podido hallar que el nivel regular prevalece en la mayoría de ellas, por ejemplo, para la dimensión de motivación, se ve que un 81% de los socios considera que se hace un trabajo regular mientras a lo que se refiere a educación, el 80% considera que se hace un trabajo regular; por otro lado, sobre la dimensión de cultura organizacional, el 54.2% también lo considera regular. Sólo en la dimensión de capacitación, el nivel regular obtuvo el segundo lugar de acuerdo con las encuestas. Así mismo, en la dimensión de capacitación, el nivel de porcentaje obtenido es el más alto entre los buenos, el 55.2% considera que se hace un buen trabajo, mientras que, en la dimensión de cultura organizacional, el 44.8% indicó estar en un buen nivel. Las otras dos dimensiones obtuvieron porcentajes bastante bajos, en educación el 11.4% sólo lo considera

bueno y en motivación, el 6.7% también el mismo nivel. El porcentaje más bajo se encuentra en el nivel malo, la dimensión de motivación obtuvo el 12.3% mientras que la educación un 8.6% y la cultura organizacional sólo un 1%, mostrando que a pesar de que los niveles sean regulares, la Cooperativa adolece aun de sistemas motivacionales hacia sus socios, y que las propuestas de preparación no lo es todo.

Discusión

De acuerdo con el objetivo específico N°1, identificar el nivel de educación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro, se identificó un nivel regular, puesto que, la cooperativa no brinda los recursos necesarios para que el socio mantenga una formación de escala. Asimismo cabe indicar que la cooperativa no lleva a cabo la ejecución de un plan de actividades con el objetivo de contribuir con el desarrollo profesional. Sin embargo, se consideró que debería impulsar una planificación de la gestión de la preparación del socio y genere un bienestar social y económico. Esto se contrasta con lo referido por Pedraza (2020), en su investigación, donde hace mención que la educación tiene la función central en la formación del capital humano, obteniendo como resultado que el capital humano y la satisfacción laboral fueron consideradas prácticas del valor de gestión de quienes la integran, siendo vinculadas con el incremento del trabajo en equipo y el aprendizaje constante. Por otra parte, Sandoval & Hernández (2018), en su investigación realizó una crítica contundente al concepto de capital humano y su relación con la educación y el desarrollo económico, llegando a la conclusión de que las empresas deben aplicar ciertas estrategias que recurran a la focalización en la educación garantizando que la inversión educativa sea asignada a las personas que realmente tengan necesidad, en función a sus requerimientos educativos (pre-escolar, primaria, secundaria y superior). De este modo, si el beneficio del trabajo humano es el salario, aquellas personas que no tengan la formación integral y técnica para desempeñarlo ocuparán puestos operativos y en efecto obtendrán salarios mínimos. Es así como, Guarnizo (2018), afirma que la educación es un elemento trascendental que permite el aumento de los conocimientos de los trabajadores, mediante la utilización de las diferentes metodologías, que mejoren las oportunidades económicas que conducen a una movilidad social llena de opciones. Todas las sociedades hoy valoran el conocimiento y el empleado altamente calificado, las habilidades tienen que ser explotadas y para eso se necesita que las personas estén mejores preparadas, con conocimientos mayores que les permita tener un mayor nivel para exigir sus derechos y su bienestar.

Con respecto al objetivo específico N°2, identificar el nivel de capacitación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro, se identificó que la cooperativa se encuentra en un nivel bueno, puesto que les hace entrega de diferentes capacitaciones a nivel interna, aunque no de una manera constante, sino que de vez en cuando desarrollan este tipo de acciones que mayormente se llevan a cabo a través de programas. Lo que contribuye en un bienestar social y mejor rendimiento en la ejecución de sus tareas o en el logro de los resultados en el corto, mediano y largo plazo. Cabe indicar que el resultado negativo se encontró en la estimulación de forma no laboral. Esto se compara con la investigación de Gallego & Naranjo (2020), donde menciona que la medición del capital humano integra los componentes y variables a partir de los elementos que integran la persona, el conocimiento de los valores compartidos, las competitividades laborales, tipología de personal y conocimiento de los temas. De la misma manera Labrador et al. (2019) estableció como objetivo mostrar una metodología de capacitación desde una visión sistemática y hace mención a que una organización debe estimular, apoyar y dirigir a sus colaboradores y directivos para que logren desarrollar sus competencias, ya que al realizar estas acciones se incrementa el capital humano de la entidad, generando grandes ventajas en comparación a otros competidores. Harjanti & Todani (2019), hace mención que la capacitación permite que los colaboradores puedan desempeñarse en otras áreas de la organización o que cumplan con otras tareas o funciones para asumir mejores escenarios laborales, esto definitivamente va a repercutir en su bienestar y mejora, más aún sabiendo que las cooperativas están en zonas rurales donde las personas no tienen muchas oportunidades de desarrollo. Veliz (2021) por su parte, analizó la capacitación como activo para el desarrollo del capital humano y la organización. Los resultados encontrados en el estudio permiten concluir que existe insatisfacción por el no cumplimiento de los planes de capacitaciones. Por lo tanto, al haber efímeras capacitaciones va a incidir en el desarrollo del talento humano.

Con respecto al objetivo específico N°3, identificar el nivel de motivación sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro se identificó que la motivación es regular en la cooperativa, ya que la mayoría de los socios busca algún tipo de prestación económica y no económica u otro tipo que apoye el esfuerzo realizado; aunque esta realidad es adversa en la actualidad para ellos, agregando que la cooperativa no emplea ni desarrolla ninguna estrategia para evitar la rotación de los socios. Además, hicieron referencia a que la motivación genera compromiso organizacional, así como la mejora de la comunicación a nivel de empresa. Lo referido

anteriormente se compara con la investigación de Bohorquez et al. (2020), donde menciona que las organizaciones deben tener como prioridad mantener el capital humano motivado, teniendo en cuenta que este capital es uno de los que más importancia tiene, debido al aporte que brinda al desarrollo y productividad, concluyendo que los trabajadores indican que sus competencias y conocimientos logran contribuir de manera suficiente para el desarrollo de las actividades. Tal como afirma Kotni & Karumuri (2018), que la motivación es estudiada desde el contexto de comportamiento de la persona en la organización, pues las empresas deben motivar y promover en sus empleados una serie de acciones que suponen una persistencia que conduce al logro de los resultados u objetivos deseados, debido a que los empleados a menudo están determinados por factores externos como bonos, promociones, evaluaciones de trabajo o las opiniones que otros tengan sobre ellos. De la misma forma Hur et al. (2018), fundamenta que las motivaciones íntimas no son precisamente tomadas como recompensa o apoyadas externamente, porque pueden soportar presiones, creatividad y esfuerzos continuos que cuando se juntan con la parte extrínseca actúan sobre los individuos y los motivos que los conducen son propios en la mayoría de la naturaleza humana, y que sientan su posición siempre en alguna teoría de la persona; esto debería de tenerse en cuenta sabiendo que las características de las personas que están dentro de grupos cooperativos son distintos.

Asimismo, de acuerdo con el objetivo específico N°4 identificar el nivel de cultura organizacional sobre los socios de la Cooperativa Agraria El Milagro, se identificó que, esta dimensión obtuvo un nivel indiferente, demostrando una situación regular dentro de la cooperativa. Cabe señalar que la cooperativa ha desarrollado una serie de actividades promoviendo el fortalecimiento en la ejecución de las tareas, pero con el paso del tiempo éstas no han sido constantes y por ende se vieron olvidados por parte de la alta dirección. Añadiendo a ello, que existe una deficiente socialización de los implicados, puesto que las relaciones se tornan débiles en el entorno de los mismos socios. Datos que al ser comparados con lo dicho por Rahimi et al. (2019) que al haber un mejoramiento de las habilidades y capacitaciones de las personas se incrementa la cultura organizacional, además se motiva a las personas a ser mejores. Carro et al. (2017), en su afán de determinar la influencia de la cultura organizacional en la sustentabilidad empresarial, llegaron a la conclusión que las empresas realizan acciones enfocadas a obtener la famosa sustentabilidad empresarial como parte de los valores y de sus creencias. Sin embargo, muchas veces no lo manifiestan o es poco difundido en el entorno laboral. No obstante, es importante que se involucre a los trabajadores y fomentar el compromiso, la creatividad, la iniciativa y sobre todo la competitividad teniendo un enfoque

sustentable, tal y como afirma Leon (2018), que la cultura organizacional origina la sapiencia de los trabajadores y que supone que los métodos de socialización dentro de la organización puedan guiar el comportamiento de las personas dentro de ella. Esto supone que los trabajadores se conducen según los valores, normas y roles establecidos dentro de la organización, y que se internalizan según la cultura que denota el comportamiento esperado.

Finalmente, según el objetivo general determinar la situación del Capital Humano en la Cooperativa Agraria El Milagro se evidencia que en la cooperativa existe falta de compromiso en brindar oportunidades de crecimiento a nivel educativo a cada uno de los socios, lo mismo sucede con las capacitaciones que se desarrollan en cortos periodos de tiempo, resultados que contrastan con la investigación de Rodríguez et al. (2018), las organizaciones que integran las mejoras en preparación de sus socios y planifican las actividades se convierten en entes más productivos, ya que logran que cada socio sienta compromiso por la cooperativa. Por otro lado, Gallego & Naranjo (2020), menciona que la medición del capital humano integra los componentes y variables a partir de los elementos que integran la persona, el conocimiento de los valores compartidos, las competitividades laborales, tipología de personal y conocimiento de los temas. Asimismo, la cooperativa no enfatiza mucho en estrategias o métodos que ayuden a generar motivación y productividad en las actividades. De tal forma en la cultura organizacional, la empresa se esfuerza en conseguir fortalecer las relaciones con los socios. Cabe señalar a Bretos et al. (2018), quienes consideran que es prioritario identificar los elementos que requieren ser tomados en cuenta para mejorar las sociedades y las relaciones en las gestiones cooperativas a nivel de socio.

Conclusiones

La Cooperativa Agraria El Milagro aduce a una asociación de socios que destinan esfuerzos en lograr el desarrollo de la misma. Sin embargo, gracias al análisis realizado mediante las encuestas, se logra visualizar que dentro de la cooperativa hay una serie de acciones que limitan al socio, en los niveles de educación, capacitación, motivación y en la cultura organizacional. Es por ello, por lo que a continuación se presenta las siguientes conclusiones:

Según el nivel de educación de los socios es regular, ocasionado por la falta de apoyo e inversión por parte de la cooperativa, es decir, no se destina ni tiempo ni dinero suficiente para que los socios logren un nivel de educación (primaria, secundaria o estudios superiores)

adecuado en beneficio a la cooperativa misma. Cabe indicar que actualmente, todo ello no contribuye a tener un bienestar económico y familiar en la vida de los socios.

En relación a la capacitación de los socios su nivel es bueno, por el hecho de que la cooperativa invierte en la preparación de los socios, planificando actividades como los cursos, capacitaciones internas y charlas técnicas, entre otras acciones que colaboran en lograr una correcta fusión de saberes y entendimiento en la relación Cooperativa-Socio, de igual manera genera una contribución en el bienestar social, como en el rendimiento de su trabajo lo que representa oportunidades para que los socios expandan sus conocimientos, es decir, desarrollen sus habilidades y aumenten la conciencia de sus responsabilidades.

Por otro lado, el nivel de motivación es regular, se refiere a que no existe una entrega de bonos económicos y no económicos, ya que la empresa en su posición no se preocupa por la permanencia de los socios, lo que se traduce en una tasa mayor de rotación. Además, los socios refirieron que si en la cooperativa existiera un plan de acciones de motivación generaría un nivel alto de compromiso y mejora de la comunicación empresarial.

En cuanto, al nivel de cultura organizacional es indiferente puesto que al principio la cooperativa desarrolló una serie de acciones que fortalecían la cultura, y optaron en realizarlos cada cierto tiempo, trayendo consigo la desaparición repentina de estas actividades. Por otro lado, existe un déficit en el fortalecimiento de las relaciones que se dan entre los socios, despertando en ellos una falta de compromiso para establecer una comunicación efectiva a causa de la ausencia de liderazgo.

Finalmente la actual cooperativa de la Provincia de San Ignacio conforma una asociación que opera bajo el nombre “El Milagro” y cuya producción es buena, ya que cuentan con una gran cantidad de socios que cumplen las normas de calidad del producto cafetalero, no obstante; existen una serie de factores que han impedido su mejor comercialización y reconocimiento a nivel nacional e internacional, en cuanto la educación, motivación y cultura organizacional, por lo que se considera que existe una deficiencia en la gestión del recurso humano y por ende impide un buen desempeño organizacional, por lo que es necesario una serie de estrategias que promueva la mejor dirección del capital humano en relación a sus socios, que son aquellos agricultores que influyen en la utilidad que genera la cooperativa como tal y así impulsar el desarrollo exportador.

Recomendaciones

En principio la cooperativa debe de enfocarse en invertir en la educación formal de los socios. Esto lo puede lograr mediante programas de becas formando alianzas estratégicas con instituciones educativas que promuevan una educación de calidad. Por otro lado se sugiere que la cooperativa dentro de sus posibilidades pueda dar acceso a préstamos a los socios para que puedan asumir su educación, lo que será retribuido a través de descuentos monetarios de su producto. Asimismo, es recomendable brindarles herramientas tecnológicas facilitando el acceso a las sesiones de clase, ya sea a nivel virtual o presencial. Por lo tanto, la educación se vuelve una alternativa importante ya que promueve la potenciación del conocimiento y constituye al capital humano, donde al desarrollar y gestionar este valioso activo fructífero puede ser de importancia para el éxito de la cooperativa; ya que un plan de estudios se puede aplicar para satisfacer las necesidades organizacionales.

En cuanto a capacitación, la cooperativa debe seguir brindando los cursos, capacitaciones internas y las charlas técnicas constantemente a los socios, dando la facilidad de que puedan disponer del tiempo suficiente para que puedan asistir. Es recomendable que se asigne horarios de capacitaciones diferentes a los socios fuera de la jornada de trabajo o en los fines de semana para que no impida el desarrollo de sus funciones. Asimismo, la cooperativa debe optar por adquirir el software de capital humano SuccessFactors y su módulo de E-learning LMS, ya que ayudará a mejorar las habilidades de los socios al considerar estrategias que despierta el querer aprender y disminuye la brecha en las competencias de los socios asegurando un excelente desempeño.

Con respecto a la motivación, se considera oportuno que la cooperativa pueda establecer un plan de compensaciones económicas y de reconocimiento público al buen desempeño o cumplimiento de metas. Esto hará que los socios se sientan comprometidos y vean a la cooperativa como su segunda casa a la que disfrutan al asistir y no como generador de estrés. En la misma línea la organización debe de permanecer al tanto de lo que piensan y sienten los socios manteniendo reuniones semanales de carácter obligatorio con los socios. De esta forma se construye un ambiente de confianza y la sensación de pertenencia a la cooperativa.

Asimismo, la cooperativa debe enfocar sus esfuerzos en mejorar la cultura organizacional, empezando por propiciar relaciones sólidas entre los socios, esto se logrará a

través de creaciones de reuniones casuales e inesperados dentro de las labores de trabajo, donde cada socio pueda compartir su experiencia al estar laborando en la empresa y aprovechar en hacerles recordar la misión y los valores organizacionales. Lo dicho anteriormente conllevará a una comunicación efectiva para lograr los objetivos en beneficio a todo el conjunto. No obstante, los directivos de la empresa deben optar por un liderazgo transformacional en el cual los líderes incentiven a los socios a crear cambios para el éxito empresarial, fomentando un ambiente de trabajo ético con los principios axiológicos y las prioridades organizacionales.

Por último, se recomienda considerar como base, la optimización de sus diseños y métodos actuales, haciendo énfasis en el conjunto de los indicadores débiles, en la cual sugiere un análisis situacional que les permita determinar los factores que impacta directamente en el éxito o fracaso de la organización. Por ello, se propone que la cooperativa “El Milagro” soporte el establecimiento de diferentes procesos y programas que se formulan de acuerdo con las necesidades de la asociación mejorando así la gestión del talento humano a través de una correcta planeación del recurso humano, realizando un proceso de evaluación del desempeño del socio de forma empírica y funcional, ya que aporta su trabajo y capital, independientemente del nivel profesional y de responsabilidad ocupado. Asimismo, es necesario que se elabore una guía con políticas óptimas de gestión de recursos humanos que facilite la implementación de herramientas que aporten técnicas para una adecuada administración de los empleados no directivos del recurso humano, a fin de que el mismo alcance los objetivos organizacionales con eficiencia y eficacia.

Finalmente se recomienda que la Cooperativa mejore su tecnificación en cuanto al proceso agrícola de su producto, a fin de generar un valor agregado en cuanto al sistema de gestión de calidad que los posicione en un mercado de valores, a través de la exportación en un mediano plazo, para ellos es necesario analizar el entorno, tanto fortalezas, oportunidades y debilidades, con el fin de que se logre conseguir una masa de producción sostenible que cubra con la demanda exquisita de un producto internacional, diferente a lo que ofrece la competencia a fin de lograr preferencia, y así incrementar el número de socios con una atención adecuada y personalizada a fin de que se pueda medir la gestión socialista buscando mayor rentabilidad social y económica de los recursos con los que cuenta la cooperativa.

Referencias

- Benioff, M. (2018). La desigualdad en una era de innovacion. *Wall Street Journal*, 1-18.
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*, 1-18.
- Cabrera, M. (2018). Modelo para analizar la incidencia del capital social en el desarrollo humano en Bogotá, D.C. *Criterio Libre*, 1-20.
- Cuesta, A., & Valencia, M. (2018). Capital Humano: Contexto de su gestión. Desafíos para Cuba. *Revista de Gestion de Recursos Humanos*, 135-145.
- Gallego, C., & Naranjo, C. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medicion . *Entramado*, 16(2), 70-80.
- Guarnizo, S. (2018). Relacion entre capital humano y crecimiento economico de Colombia. *Revista Vista Economica (Vol.4)*, 19-31.
- Guarnizo, S., & Jumbo, F. (2019). Efecto del capital humano y crecimiento económico en el desempleo a nivel global y por grupos de países. *Revista de la Universidad Nacional de Loja*, 1-14.
- Harjanti, D., & Todani. (2019). Job burnout and employee performance in hospitality industry: The role of Social Capital. *Jurnal Teknik Industri*.
- Hayakawa, & Venieris. (2019). Duality in human capital accumulation and inequality in income distribution. *Eurasian Economic Review*, 110-118.
- Herrera, M., Gutierrez, M., Moreno, A., & Segura, J. (2020). Factores de capital humano que impactan el capital social: estudio de hoteles del sur de Tamaulipas. *Revista de la Universidad Autonoma de Tamaulipas de Comercio y Administracion de Tampico*, 1-15.
- Hur, W., Won, L., & Hoon, S. (2018). How Employees Perceptions of CSR Increase Employee Creativity: Mediating Mechanisms of Compassion at Work and Intrinsic Motivation. *Journal of Bussiness Ethics*, 153(3), 629-644.
- Insights, D. (2018). El auge de la empresa social: estudio sobre las Tendencias Globales de Capital Humano 2018. *Deloitte*, 1-18.
- Jimenez, J., & Alvarado, R. (2018). Efecto de la productividad laboral y del capital. *Journal of Regional Research*, 1-25.
- Kotni, V., & Karumuri, V. (2018). Application of Herzberg Two-Factor Theory Model for Motivating Reatil Salesforce. *IUP Journal of Organizational Behavior*. 17(1), 24-42.

- Leon, J. (2018). Relación entre el capital humano y el crecimiento económico en Bolivia, mediante técnicas de cointegración. *Revista Vista Económica, (Vol.4), 94-106*, 1-13.
- Martinez, C. (2020). PUNTOS FUERTES Y DÉBILES DE LAS COOPERATIVAS DESDE UN CONCEPTO AMPLIO DE GOBIERNO EMPRESARIAL. *Revista del Departamento de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad de Oviedo, 25-35*, 1-30.
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Scielo*, 1-20.
- Rahimi, E., Pourzakeri, A., Abbasi, N., & Safari, F. (2019). Effect of Empowerment on Human and Social Capital. *Internacional Journal of Management, Accounting y Economics*, 1-11.
- Rodriguez, H., Ramirez, C., & Restrepo, L. (2018). Factores determinantes de la Sostenibilidad de las Agroempresas Asociativas Rurales. *Scielo*.
- Zazueta, M., Jacobo, C., & Ochoa, S. (2019). Componentes del capital humano: Indicadores y perspectivas de medición. *Revista Nacional de Administración, 10(2)*, 37-46.

Anexos

Anexo 1: Encuesta



UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Mi nombre es Greysi Yosuni Villacorta Cordova, estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la universidad Santo Toribio de Mogrovejo. Mi presencia aquí se justifica en la realización de una encuesta que me ayude a conocer a profundidad ¿Qué factores del capital humano impactan en el capital social en la Cooperativa Agraria El Milagro?

INSTRUCCIONES:

La información que se obtendrá será de carácter confidencial que se utilizará en el presente estudio y se le pide que responda a criterio, siendo lo más transparente posible y este instrumento va dirigido a los socios que conforman la Cooperativa Agraria El Milagro.

Estimado socio, a continuación, se le presenta una serie de preguntas que necesitan ser respondidas con la mayor sinceridad posible. Para eso, debe marcar las opciones donde (1) es muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) indiferente, /4) de acuerdo y (5) muy de acuerdo.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
EDUCACION						
1	La Cooperativa Agraria El Milagro toma en cuenta el nivel educativo de los socios					
2	La Cooperativa Agraria El Milagro apoya con tiempo para que los socios continúen sus estudios					
3	La Cooperativa Agraria El Milagro apoya con dinero para la educación de los socios					

4	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que nivel educativo contribuye con el trabajo				
5	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la educación contribuye con el bienestar social				
6	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la educación influye en oportunidades económicas				
7	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la educación da acceso a bienes y servicios				
8	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la educación contribuye al bienestar familiar				
CAPACITACION					
9	La Cooperativa Agraria El Milagro tiene programas de capacitación				
10	La Cooperativa Agraria El Milagro brinda capacitación interna a los socios				
11	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la capacitación contribuye a mejorar el desempeño laboral del socio				
12	La Cooperativa Agraria El Milagro estimula la capacitación no laboral				
13	La Cooperativa Agraria El Milagro invierte en capacitación del personal y socio				
14	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la capacitación aumenta en el trabajador la conciencia de sus responsabilidades				
15	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la capacitación contribuye con el bienestar social del socio				
16	La Cooperativa Agraria El Milagro considera que la capacitación que brinda contribuye al rendimiento del socio				
MOTIVACION					
17	La Cooperativa Agraria El Milagro brinda bonos económicos a los socios por desempeño				
18	La Cooperativa Agraria El Milagro considera la permanencia de los socios evitando la rotación de ellos				
19	La Cooperativa Agraria El Milagro da estímulos no económicos a los socios como diplomas o reconocimientos				
20	La Cooperativa Agraria El Milagro contribuye a la motivación para fortalecer el trabajo de los socios y hacerles parte del capital social				
21	La Cooperativa Agraria El Milagro comparte la motivación del trabajo con los socios				
22	Usted cree que la motivación incrementa el compromiso laboral de los socios				
23	La Cooperativa Agraria El Milagro usa la comunicación empresarial como elemento motivador para los socios				
CULTURA ORGANIZACIONAL					
24	La Cooperativa Agraria El Milagro promueve la cultura general de los socios				
25	La Cooperativa Agraria El Milagro genera una mayor socialización de los socios				
26	La Cooperativa Agraria El Milagro incrementa la conciencia de valores				

27	La Cooperativa Agraria El Milagro mantiene la ética personal de los socios					
28	La Cooperativa Agraria El Milagro se preocupa para que los socios acaten los objetivos de la organización					
29	La Cooperativa Agraria El Milagro influye en mejorar el fortalecimiento de las relaciones de los socios como parte del capital social					
30	La Cooperativa Agraria El Milagro busca promover la cultura organizacional en los socios					
31	La Cooperativa Agraria El Milagro ejerce el liderazgo en favor de la cultura organizacional de los socios					

Anexo 2: Carta de aceptación

EL MILAGRO

Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples



San José de Lourdes, 10 de junio de 2021

Carta N° 001-2021-CASM-EL MILAGRO

Señor
Mgtr. Carlos Eduardo Montero Flores
Director Escuela Administración de Empresas USAT
Presente.-

Asunto: Aceptación de solicitud

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Cooperativa Agraria de Servicios Múltiples El Milagro y a la vez manifestarle que nuestra organización está dispuesta a brindarle la información posible para el desarrollo de su investigación, a la Señorita Greysyi Yosuni Villacorta Córdova, estudiante del VIII ciclo de la Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencia Empresariales.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,