

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**“Estrategia Educativa para el fortalecimiento de
capacidades productivas y sociales de los socios de la
Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada 2016”**

TESIS

PRESENTADA POR

Bach. MONTOYA CUNO, Iris Madeleyne.

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PROMOCION: 2014-II

PUNO-PERU

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**"ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO DE
CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y SOCIALES DE LOS SOCIOS DE LA
COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA 2016"**

TESIS

PRESENTADA POR:

BACH. MONTOYA CUNO, IRIS MADELEYNE.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PROMOCION: 2014-II



PUNO - PERÚ
2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

**“ESTRATEGIA EDUCATIVA PARA EL FORTALECIMIENTO DE
CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y SOCIALES DE LOS SOCIOS DE
LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA-2016”**

TESIS

Presentada por:

Bach. MONTOYA CUNO, IRIS MADELEYNE

Para optar el título de:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

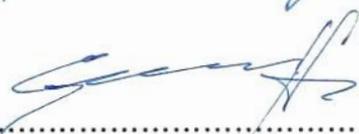
FECHA DE SUSTENTACION: 30 de Enero de 2017.

APROBADA POR EL JURADO DICTAMINADOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. JOSE DANTE GUTIERREZ ALBERONI.

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO ASENCIO QUENTA PANIAGUA.

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mg. YOLANDA PARI CCAMA.

DIRECTORA DE TESIS

: 
Dra. BESTSABE AURORA LLERENA ZEA.

Área: Desarrollo Humano y Calidad de Vida.

Tema: Desarrollo nacional, local y regional.

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por darme el ser y la sabiduría; que siempre me ha ayudado a salir adelante en todo momento. En especial en los más difíciles con el amor que nos brinda.

A mis padres, Fermín Montoya Mamani y Florentina Cuno Marín, quienes siempre me inculcaron valores y la fortaleza para alcanzar los objetivos y metas que me propuse, aunque muchas veces el camino es un poco complicado ellos han sabido motivarme con sus consejos y aptitudes. De la misma forma a mis hermanos quienes con su apoyo me alentaron a seguir adelante.

A Sixto quien es el amor de mi vida, quien con su confianza, ayuda, motivación me acompañó hasta lograr este objetivo y meta principal para poder seguir adelante con nuevos objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mi Directora de tesis Dra. Bestsabe Aurora Llerena Zea, por la orientación, consejos y el apoyo incondicional que me brindó durante el asesoramiento en el desarrollo del proyecto de investigación, de la misma manera en la ejecución del mismo, que fue desarrollado por el cumplimiento de los objetivos propuestos como parte del desarrollo profesional.

De la misma forma a los integrantes del jurado dictaminador: Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni, Dr. Roberto Ascencio Quenta Paniagua y Ms. Yolanda Pari Ccama; quienes realizaron revisiones y comentarios desde el proyecto de investigación hasta el presente trabajo.

Con mucha estima al personal que labora en la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada, quienes abrieron las puertas de la institución para poder ejecutar el proyecto de investigación; además de la confianza que le brindaron a mi persona para poder interactuar con sus socios productores y brindarme la información y documentación necesaria para el mejor conocimiento institucional.

INDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INDICE DE TABLAS	
INDICE DE ACRONIMOS	
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	xii
II. REVISION DE LITERATURA	15
2.1. La educación.....	15
2.1.1. Educación No formal.....	15
2.1.2. Teoría Andragógico de Knowles y Kapp	15
2.1.2.1. La Andragogía.....	17
2.1.2.2. Principios específicos de la Andragogía	18
2.1.3. Educación permanente o continua en adultos.....	20
2.1.4. Educación permanente y andragogía.....	21
2.1.5. Estrategia Educativa.....	22
2.1.5.1. La capacitación.....	23
2.1.5.2. Importancia de la capacitación.....	25
2.1.5.3. Beneficios de la capacitación.....	25
2.2. Capacidades.....	26
2.2.1. Enfoque de capacidades de Amartya Sen.....	26
2.2.2. Desarrollo de capacidades.....	27
2.2.3. Fortalecimiento de capacidades.....	28

2.2.4. Capacidades Productivas.....	29
2.2.4.1. Productividad.....	30
2.2.4.2. Producción.....	31
2.2.4.3. Calidad.....	32
2.2.5. Capacidades sociales.....	33
2.2.5. Importancia de las Habilidades Sociales.....	34
III. MATERIALES Y METODOS	35
3.1. Método.....	35
3.2. Tipo de investigación.....	35
3.3. Población universo y muestra.....	35
3.3.1. Población.....	35
3.3.2. Muestra.....	35
3.4. Técnica.....	36
3.5. Instrumento.....	37
3.6. Variables a ser analizados.....	37
3.6.1. Prueba estadística para contrastar hipótesis.....	37
3.6.1.1. Formulación de hipótesis nula y la hipótesis alterna.....	37
3.6.1.2. Nivel de significancia.....	38
IV. RESULTADOS Y DISCUSION	40
4.1. Resultados para la hipótesis específica 01 (Capacidades productivas).....	44
4.2. Resultado para la hipótesis específica 02 (Capacidades sociales).....	58
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	74
ANEXOS	

INDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N° 01: Pruebas de CHI CUADRADO X^2 (Referencia de lectura).....	39
TABLA N° 02: Distribución CHI CUADRADO X^2	41
TABLA N° 03: Distribución de la población por edad según sexo de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	42
TABLA N° 04: Distribución de la población por incremento de conocimientos con las capacitaciones según la cantidad de terreno sembrado de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	44
TABLA N° 05: Pruebas de Chi-cuadrado de la distribución de la población por incremento de conocimientos con las capacitaciones según la cantidad de terreno sembrado de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	46
TABLA N° 06: Distribución de la población por práctica de conocimientos y capacidades adquiridos según incremento de productividad en función al área de producción de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana.....	47
TABLA N° 07: Prueba de Chi-cuadrado de la distribución de la población por práctica de conocimientos adquiridos según incremento de productividad en función al área de producción de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	49
TABLA N° 08: Distribución de la población por beneficio de las capacitaciones según rendimiento e incremento de productividad en función al área de producción de los Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	50
TABLA N° 09: Pruebas de Chi-cuadrado de la Distribución de la población por beneficio de las capacitaciones según rendimiento e incremento de productividad en función al área de producción de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	52
TABLA N° 10: Distribución de la población por práctica de conocimientos adquiridos según el tamaño de granos de quinua en materia prima de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	53
TABLA N° 11: Pruebas de Chi-cuadrado de la distribución de la población por práctica de conocimientos adquiridos según el tamaño de granos de quinua en materia prima de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana	

	Limitada.....	55
TABLA N° 12:	Distribución de la población por incremento de conocimientos con capacitaciones según impurezas en quinua como materia prima de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	56
TABLA N° 13:	Pruebas de Chi-cuadrado de la distribución de la población por incremento de conocimientos con capacitaciones según impurezas en quinua como materia prima de los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	57
TABLA N° 14:	Distribución de la población por veces de asistencia a las capacitaciones según el tipo de participación que desarrollan los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	58
TABLA N° 15:	Pruebas de Chi-cuadrado de la distribución de la población por veces de asistencia a las capacitaciones según el tipo de participación que desarrollan los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana.....	60
TABLA N° 16:	Distribución de la población por veces de asistencia a capacitaciones durante la campaña agrícola según la frecuencia de comunicación entre socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	61
TABLA N° 17:	Pruebas de Chi-cuadrado de la distribución de la población por veces de asistencia a capacitaciones durante la campaña agrícola según la frecuencia de comunicación entre socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	63
TABLA N° 18:	Distribución de la población por importancia de las capacitaciones según la influencia en la interacción entre socios del Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	64
TABLA N° 19:	Prueba de Chi-cuadrado de la distribución de la población por importancia de las capacitaciones según la influencia en el interacción entre socios del Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	66
TABLA N° 20:	Distribución de la población por beneficio de las capacitaciones según el tipo de liderazgo ejercido en los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	67
TABLA N° 21:	Pruebas de Chi-cuadrado de la distribución de la población por beneficio de las capacitaciones según el tipo de liderazgo ejercido en los socios de la Cooperativa Agroindustrial Cabana Limitada.....	69

INDICE DE ACRONIMOS

COOPAIN CABANA	Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda.
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación.
HHSS	Habilidades Sociales.
IICA	Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México.
UNESR	Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

RESUMEN

La investigación titulada Estrategia Educativa para el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada 2016, tuvo como objetivo general, Conocer la influencia de la estrategia educativa aplicada para el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales en los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada; así mismo se plantearon los siguientes objetivos específicos como son, Conocer la capacitación aplicada como estrategia educativa para el fortalecimiento de capacidades productivas de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada, y, Conocer la capacitación aplicada como estrategia educativa para el fortalecimiento de capacidades sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada. Por otro lado se planteó como Hipótesis general, la estrategia educativa influye significativamente en el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales; a partir de ello se plantearon como Hipótesis específicas, la capacitación aplicada como estrategia educativa influye en el fortalecimiento de capacidades productivas de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada, y, la capacitación aplicada como estrategia educativa influye en el fortalecimiento de capacidades sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada. El paradigma de investigación es el Cuantitativo; en cuanto al método se utilizó el hipotético deductivo; por otro lado el tipo de investigación desarrollado fue el explicativo-descriptivo. La población es de 607 socios productores y la muestra a quienes se aplicó el cuestionario fue de 236 socios productores ubicados en diferentes zonas del distrito y pertenecen a la COOPAIN CABANA Limitada. Cabe señalar que el instrumento utilizado fue el cuestionario, elaborado a partir de la operacionalización de variables y los resultados más resaltantes fueron: En la tabla 04 un 51,3% de personas manifiestan que, siempre incrementan sus conocimientos con las capacitaciones y su terreno sembrado es entre, 1,01 a 2,00 hectáreas; así mismo en la tabla 12 un 64% de personas manifiestan que, siempre incrementa sus conocimientos las capacitaciones y su materia prima, ahora no tiene impurezas; además cabe mencionar que en la tabla 18 un 92,4% de personas mencionan que, si son importantes las capacitaciones y que estas, Si influyen en su interrelación con los socios; así mismo en la tabla 20 un 50,8% manifiestan que, siempre son beneficiados por las capacitaciones y que el tipo de liderazgo que se ejerce es, comprometido.

PALABRAS CLAVES

Capacitación, estrategia educativa, fortalecimiento de capacidades productivas, capacidades sociales.

ABSTRACT

The research entitled Educational Strategy for the strengthening of productive and social capacities of the members of the Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada 2016, had as general objective, To know the influence of the educational strategy applied for the strengthening of productive and social capacities in the partners of The Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada; The following specific objectives were proposed: Knowing the applied training as an educational strategy for the strengthening of the productive capacities of the members of the Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada; and, Knowing the applied training as an educational strategy for the strengthening of social capacities Of the members of the Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada. On the other hand, it was considered as a general hypothesis, educational strategy has a significant influence on the strengthening of productive and social capacities; As a result, the training applied as an educational strategy influences the productive capacities of the members of the Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada, and the applied training as an educational strategy influences the strengthening of social capacities of The partners of the Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada. The research paradigm is the Quantitative; As for the method the hypothetical deductive was used; On the other hand the type of research developed was explanatory-descriptive. The population is 607 producing partners and the sample to which the questionnaire was applied was 236 producers partners located in different areas of the district and belong to COOPAIN CABANA Limited. It should be noted that the instrument used was the questionnaire, elaborated from the operationalization of variables and the most outstanding results were: In table 04 51.3% of people say that they always increase their knowledge with training and their land planted Is between 1.01 and 2.00 hectares; Also in Table 12 64% of people say that, always increases their knowledge of training and its raw material, now has no impurities, In addition, it should be mentioned that in Table 18, 92.4% of people mentioned that, if the training is important and that these, if they influence their interrelation with the partners; Likewise in Table 20, 50.8% say that they are always benefited by the training and that the type of leadership exercised is compromised.

KEYWORDS

Training, educational strategy, strengthening of productive capacities, social capacities.

I. INTRODUCCION

La capacitación es una de las formas de realizar educación social, es considerada como una estrategia educativa; es así que cuando se desarrollan las sesiones de capacitación influyen en el desarrollo de capacidades ya sean productivas y sociales, en el ámbito productivo se desarrollan en producción, productividad y calidad de quinua orgánica; así también el fortalecimiento de capacidades sociales, ya que dentro de la población se da deficiencias en comunicación, interacción, participación y liderazgo; cuando se fortalece las capacidades ya sean productivas o sociales se obtiene un mejor capital humano y de esta manera incrementa la calidad de vida de la población. La problemática de los socios de la Cooperativa está relacionado a la asistencia técnico social, ya que no la recibían por parte del Estado, a partir de ello con sus propios recursos, generados a partir del comercialización de la quinua orgánica y los aportes realizados conllevo a la conformación de una Cooperativa, en donde desarrollaron sus propias estrategias de capacitación, con coordinación con los profesionales que trabajan en ella y con otras instituciones que estaban prestos a apoyarlos en beneficio de los socios.

El fortalecimiento de capacidades productivas y sociales a partir de la capacitación como estrategia educativa, influye en diferentes aspectos de las capacidades productivas como son producción, productividad y calidad de producto (quinua orgánica), de la misma forma en las capacidades sociales como: participación, comunicación, toma de decisiones, liderazgo e interacción; esto tomado a partir de la frecuencia con que lo desarrollan los socios productores en las sesiones de capacitación e interacción con los socios de sus asociaciones y de la cooperativa.

La participación en las capacitaciones, que se brinda a poblaciones, influye en el empoderamiento y desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas; las actividades de capacitación se planifican y desarrollan en beneficio de los diferentes poblaciones; es así que

educación para adultos es un proceso complejo que entre otras cosas permite la transmisión de conocimientos, valores, costumbres y modelos de diferentes formas de actuación, como es en este caso a los socios productores de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada., esto para el fortalecimiento de capacidades (productivas y sociales); ya que cada socio productor tiene aprendizajes y/o conocimientos previos a los cuales añade los aprendidos para poder incrementar sus capacidades, para el incremento de la calidad de vida del socio y familia.

Cabe señalar que los objetivos específicos que se plantearon fueron: Conocer la capacitación aplicada como estrategia educativa para el fortalecimiento de capacidades productiva de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada; así mismo Conocer la capacitación aplicada como estrategia educativa para el fortalecimiento de capacidades sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada.

Por otro lado también es necesario resaltar que las hipótesis planteadas fueron: La capacitación aplicada como estrategia educativa influye en el fortalecimiento de capacidades productivas; así también, La capacitación aplicada como estrategia educativa influye en el fortalecimiento de las capacidades sociales.

El informe de investigación está estructurado y conformado por los siguientes ítems:

El Ítem I; Hace referencia a la introducción en donde se da un pequeño preámbulo, además de resaltar los objetivos e hipótesis específicos.

El Ítem II; Hace referencia a la revisión de literatura correspondiente, que permitirá dar un respaldo teórico a la investigación realizada, esto para que sean verídicos los resultados obtenidos y de esta forma tener la sustentación oportuna.

El Ítem III; Hace referencia a los materiales y métodos en donde se toma en cuenta el método, tipo y diseño de investigación; de la misma forma se hace mención a la población universo y muestra correspondiente; por otro lado se describe las técnicas e instrumentos que se usaron para el desarrollo de la investigación; para finalizar se hace mención a las variables

tanto independiente como dependiente y dentro de ello la prueba estadística para contrastar hipótesis.

El Ítem IV; Comprende los resultados y la discusión correspondiente de la investigación, que está plasmado en tablas para un mejor entendimiento y a su vez están interpretadas de acuerdo a los datos que se obtuvo, esto para la comprobación de la investigación realizada.

En el Ítem V; Se plasma las conclusiones a partir de los resultados obtenidos en las tablas que se menciona en el capítulo anterior.

En el Ítem VI; Se desarrolla las recomendaciones que están elaborados en relación a las conclusiones y destinadas a la institución donde se ejecutó el proyecto de investigación

En el Ítem VII; Se menciona la bibliografía, que contiene todos los autores que se utilizaron dentro de la revisión de literatura y los que se tomaron como fuente en el capítulo de Resultados y Discusión.

Para finalizar se hace referencia al anexo que en este caso comprende el instrumento utilizado para la ejecución del proyecto de investigación; es decir que se muestra el cuestionario utilizado para la obtención de los datos necesarios.

II. REVISION DE LITERATURA

2.1. La educación

2.1.1. Educación no formal

Coombs y Ahmed (1973) (citados por Camors, 2008); propusieron una definición de educación no formal que ha sido aceptada, la educación no formal es definida como “toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños”.

Por otro lado para Homs (1999, p. 184); la educación No Formal comprende todo proceso educativo diferenciado de otros procesos, organizado, sistemático, planificado específicamente en función de unos objetivos educativos determinados, llevado a cabo por grupos, personas o entidades identificables y reconocidos, que no forme parte integrante del sistema educativo legalmente establecido y que aunque esté relacionado con él, no proporcione directamente ninguno de sus grados y titulaciones.

Siguiendo esta línea, Smitter (2006, p. 253) considera que al contexto no formal como: “Un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje debidamente organizadas, ofrecidas con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos, y formar en aspectos académicos o laborales. Estas actividades se desarrollan por medio de cursos, talleres, congresos, entre otros, que asumen diversas modalidades, tales como la presencial, semi presencial y a distancia.”

2.1.2. Teoría Andragógica de Knowles y Kapp

En el Artículo Educativo de Osorio (2009), hace referencia acerca de la Teoría Andragógica de Knowles y Kapp, la que menciona que:

El término "andragogik" (del griego andr, hombre) fue utilizado por primera vez en 1833 por el filósofo alemán Alexander Kapp para describir algunos elementos de la teoría

filosófica de Platón. La primera referencia a este término aparece en el año 1833 en el libro “Las Ideas Educativas de Platón”, del profesor alemán Alexander Kapp, quien plantea que el aprendizaje no sólo tiene como fuente al profesor sino también a la auto-reflexión y a la experiencia de vida. Aun cuando Kapp no desarrolla una teoría, plantea la andragogía como una necesidad práctica para la educación de adultos.

El término Andragogía fue introducido por Malcom Knowles en Estados Unidos de America en 1984. De acuerdo al autor, se refiere “al arte de enseñar a los adultos a aprender”.

En su libro editado en 1989 describe las circunstancias que le llevaron a utilizar esta terminología: “Mientras conducía una experiencia en la universidad de Boston en 1967, se me acercó un educador yugoslavo, Dusan Savicevic, para decirme: Malcom, estás predicando y practicando Andragogía. Le repliqué: Cualagogía, por cuanto nunca antes había oído ese término. Entonces me explicó que había sido acuñado por Alexander Kapp 34 años antes”.

De acuerdo a Knowles, el aprendizaje del adulto se sustenta en 2 atributos principales:

- Los aprendices poseen autonomía y la capacidad de dirigir el sentido del aprendizaje.
- El profesor pasa a ocupar un rol de facilitador del aprendizaje en vez de ser un transmisor de información, otorgando un mayor énfasis a la opción del aprendiz de elegir sus propios requerimientos más que ceder al control del experto.

La andragogía no es presentada por Knowles como una teoría con base empírica sino tan sólo como un conjunto de cinco asunciones:

- **Concepción personal del aprendizaje:** Durante el proceso de maduración del individuo, el concepto de sí mismo transita desde una condición dependiente a una condición auto-dirigida. El adulto es capaz de establecer sus propias necesidades de aprendizaje y de encontrar los medios para alcanzarlas.

- **Rol de la experiencia:** El adulto va adquiriendo una creciente experiencia la cual constituye una importante fuente para el aprendizaje. La experiencia previa constituye una base de sustento para el nuevo aprendizaje el cual se consolida en forma más significativa. Además, crea un adecuado contexto para la adquisición de conocimiento y habilidades.
- **Orientación a la aplicación del aprendizaje:** El interés de un adulto en aprender está fuertemente ligado con el desarrollo de tareas relacionadas con su rol social. Los adultos otorgan más valor a los aprendizajes que se vinculan con aquellas demandas inherentes a su quehacer en la vida cotidiana.
- **Aprendizajes orientados (con propósito):** En la medida en que el individuo madura modifica su perspectiva del aprendizaje, transitando desde su aplicación futura a su aplicación inmediata. Por ello, en el adulto el aprendizaje está más centrado en problemas concretos que centrado en el tema. Los adultos valorizan más el aprendizaje que puede ser aplicado a las situaciones reales que les toca enfrentar.
- **Motivación intrínseca:** Los adultos tienen una mayor tendencia a estar motivados por factores autónomos: el íntimo deseo de encontrar soluciones y alcanzar metas personales, más que obtener incentivos externos y gratificaciones.

2.1.2.1. La Andragogía

Para Caraballo (2007, p. 192), La Andragogía es una disciplina que estudia las formas, procedimientos, técnicas, situaciones y estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de lograr aprendizajes significativos en los participantes adultos, que promuevan a su vez, el desarrollo de habilidades, y actitudes y la adquisición y transferencia de conocimientos al contexto donde este se desenvuelve.

Por otro lado para Marrero (2004, p.7), la Andragogía “es un proceso de desarrollo integral del ser humano para acceder a la autorrealización, a la transformación propia y del contexto en el cual el individuo se desenvuelve. Sostiene además que la Andragogía “busca movilizar y potenciar en cada uno de nosotros conocimientos, valores, aptitudes de compromiso solidario, social y que la producción de conocimientos en el espacio universitario sea de creación, no de repetición” (p. 6). La Andragogía no se limita a la adquisición de conocimientos y mejora de habilidades y destrezas, sino que consiste en un proceso de desarrollo integral, donde el individuo crece como persona, como profesional, como padre de familia, como ente social que forma parte de una comunidad en la cual es capaz de desenvolverse de la manera más adecuada posible.

Según Fernández, N. (2001), la Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Actualmente se considera que la educación no es solo cuestión de niños y adolescentes, el hecho educativo es un proceso que actúa sobre el hombre a lo largo de toda su vida, por lo tanto la naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida sin importar su edad cronológica.

Desde los autores señalados se puede considerar que la Andragogía se ocupa de la educación y aprendizaje de los adultos, el cual desarrolla habilidades, actitudes y destrezas que se orienta al desarrollo integral de cada persona, que a su vez están relacionadas a la adquisición y transferencia de conocimientos en el contexto donde se desenvuelven de la manera más adecuada posible.

2.1.2.2. Principios específicos de la Andragogia

Según Caliva (2009); especifica que los principios de la andragogía son los siguientes:

- **Necesidad de conocer al adulto.** Conocer las condiciones socioeconómicas y afectivas de los adultos es vital para determinar sus reales necesidades de aprendizaje. Estas condiciones van a permitir elaborar programas de educación

continua que les permitan no solo desarrollar habilidades y destrezas en campos específicos, sino iniciar procesos de mejoramiento personal, profesional y laboral.

- **Auto-concepto:** El adulto es capaz de dirigir su vida y de conformar su entorno sobre bases razonables, limitaciones, deseos, fortalezas, compromisos y necesidades. El adulto no solo quiere aprender conocimientos, sino también modos de actuar, habilidades, destrezas, que requiere para participar de forma oportuna, activa y efectiva en el diseño y desarrollo de sus condiciones de vida personal y profesional. Por ello las experiencias de aprendizaje deben ser atractivas y significativas, en el sentido de que le provean destrezas para la solución de situaciones de la vida cotidiana.
- **Experiencia previa:** Los adultos han acumulado experiencias previas que les sirven como recursos de aprendizaje, así como una amplia plataforma de la que logran relacionar y adaptar nuevos aprendizajes.
- **Disposición para aprender a superarse.** Los adultos están dispuestos a aprender para cumplir con sus papeles en la sociedad como líderes, trabajadores, esposos (-as), padres o madres. Su rapidez para aprender se orienta cada vez más hacia las tareas y responsabilidades sociales.
- **Inclinación para aprendizaje basado en la solución de problemas.** Los adultos buscan aprendizajes aplicables, tangibles, obtenibles y alcanzables. Los niños tienen una orientación centrada en materias para el aprendizaje, los adultos tienen una tendencia a mantener una orientación centrada en situaciones, problemas, decisiones y mejoras permanentes. Los niños llegan a dominar con grandes destrezas los contenidos, para ser promovidos al grado superior y continuar con su proceso. Sin embargo, los adultos buscan los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitamos aplicar a situaciones o problemas a los que nos

confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas. La perspectiva del tiempo en los adultos cambia, hacia individuos que buscan conocimientos para una aplicación de manera inmediata, que vaya de la mano con los objetivos de nuestras actividades o para las empresas para las cuales trabajamos.

- **Motivación para aprender como una forma de progresar en la vida:** La persona adulta siente el deseo de aprender en función de todo aquello que le interesa y piensa que debe responder con acierto a las variadas exigencias que le impone la compleja sociedad en la cual interactúa. Los adultos están motivados a aprender por factores internos, como el desarrollo de la autoestima, recompensas como aumentos de sueldo, ascensos, necesidades evolucionadas, descritas por Abraham H. Maslow en su teoría “Jerarquía de necesidades”. Eventualmente se pueden encontrar personas que buscarán evitar participar en los procesos de aprendizajes por varios factores como temores, falta de seguridad, vergüenza, entre otros.

2.1.3. Educación permanente o continua en adultos

Caliva (2009), nos menciona que; el aprendizaje permanente constituye en la actualidad el principio rector de las estrategias de política para alcanzar objetivos que incluyen desde el bienestar económico de los países y la competitividad hasta la realización personal y la cohesión social. Hay un amplio consenso en que se trata de una cuestión importante para todos y, por ende, debe estar al alcance de todos.

La educación permanente surge como respuesta pertinente, adecuada y oportuna a las exigencias de nuestra renovadora e intrincada sociedad. Se propone ayudar al hombre de forma efectiva durante todas las etapas de su vida. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el acceso de los adultos al

sistema educativo constituye un aspecto fundamental del derecho a la educación y un medio para facilitar su participación activa en la vida política, cultural, artística, tecnológica y científica.

La educación permanente o continua se considera como “un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica: a) la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo; b) actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente; y c) desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

“La educación permanente se suele entender como la educación adquirida una vez superada la etapa formativa inicial, y se relaciona con el aprendizaje a lo largo de la vida.”

(Centro de Liderazgo para la Agricultura.)

Si bien es cierto la capacitación no es el único factor que intervine en el desarrollo personal e individual, sí se manifiesta como un poderoso instrumento de aprendizaje que desarrollado sistemáticamente puede mejorar no solo el desempeño de los participantes sino a aumentar su competitividad.

2.1.4. Educación permanente y andragogía

Según Ernesto Yturralde (citado por Calivá, 2009): La andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la Pedagogía, que se ha aplicado tradicionalmente a la educación del niño. De una manera concisa, se podría decir que “andragogía es al adulto, como pedagogía al niño”. El niño se somete al sistema, el adulto busca el conocimiento para su aplicación inmediata, lo cual le permite obtener frutos en el menor tiempo. Su objetivo fundamental es buscar mayor competitividad en la actividad

que realiza, más aun si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición y sus competencias laborales, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes orientadas a un desempeño superior en su entorno laboral, lo cual incluye el cumplimiento de tareas, actividades y responsabilidades para el logro de los objetivos buscados.

El rol del participante adulto, en el proceso de aprendizaje es diferente. Se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo, tomador de apuntes, conformista, resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por el facilitador o mediador. La participación implica el análisis crítico de las situaciones planteadas, a través del aporte de soluciones efectivas. La andragogía como un proceso continuo de excelencia conduce a la misión final de proveer un mejor nivel de vida personal y laboral del aprendiente.

2.1.5. Estrategia Educativa

Según Brant (1998), las estrategias de aprendizaje, son el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de la población a la cual van dirigidas, los objetivos que persiguen y la naturaleza de las áreas y cursos, todo esto con la finalidad de hacer más efectivo el proceso de aprendizaje.

El mismo autor (1998) las define también como, "Las estrategias metodológicas, técnicas de aprendizaje andragógico y recursos varían de acuerdo con los objetivos y contenidos del estudio y aprendizaje de la formación previa de los participantes, posibilidades, capacidades y limitaciones personales de cada quien".

Es relevante mencionarle que las estrategias de aprendizaje son conjuntamente con los contenidos, objetivos y la evaluación de los aprendizajes, componentes fundamentales del proceso de aprendizaje.

2.1.5.1. La Capacitación

Según García (2012), nos dice que la Capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma.

Para esto Servitje (2008), define a la capacitación como la forma extraescolar de aprendizaje, cuyo propósito es dotar al personal con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar mejor su labor. Una primera división de la capacitación puede ser en genérica y específica. Genérica es aquella que tiende a mejorar la actitud de los trabajadores hacia su trabajo y a proporcionarles los conocimientos y a desarrollarles las habilidades de tipo general para que puedan realizarlo en forma más productiva. Específica es aquella orientada a que dominen los conocimientos indispensables para su tarea concreta y para que adquieran las habilidades y destrezas necesarias para realizarla en forma más productiva

Por otro lado la Asociación Sindical del Ministerio de Defensa-Colombia (2004):“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y

fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Cabe señalar que Siliceo (2001), menciona que la Capacitación: “consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador. Es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidades de los colaboradores

El mismo autor (2000) Hace referencia a que: “La capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa”

Para Chiavenato, I. (1999) la capacitación: “Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.”

Además Blaque (1999) menciona que la: Capacitación Es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud.

2.1.5.2. Importancia de la Capacitación.

Según Rodríguez (1988), (citado por Romero, 2010); la importancia de la capacitación radica en que esta:

- Ayuda a la organización: Conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- Ayuda al individuo: Da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.
- Ayuda a las relaciones humanas: Fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

2.1.5.3. Beneficios de la Capacitación.

Según Tessin (1978) (citado por Romero, 2010), los beneficios de la capacitación son los siguientes:

- Beneficio para el individuo que repercuten en la organización:
 - Ayuda al individuo en la toma de decisiones y la solución de problemas.
 - Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
 - Incrementa el nivel de satisfacción con el puesto.
 - Permite el logro de metas individuales.
 - Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
- Beneficio en relaciones humanas, relaciones internas y externas y adopción de políticas:
 - Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
 - Ayuda en la orientación de nuevos empleados.
 - Proporciona información de las disposiciones oficiales en muchos campos.
 - Alienta la cohesión de los grupos.
 - Proporciona una buena atmosfera para el aprendizaje.

- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

2.2.Capacidades

2.2.1. Enfoque de capacidades de Amartya Sen

Capacidad es el conjunto de funcionamientos que una persona puede alcanzar. Esto mide la Libertad para elegir distintos modos de vida, para que se den unas capacidades mínimas, cierta renta es necesaria, pero a igualdad de renta pueden darse grandes diferencias en las capacidades.

El enfoque se basa en una visión de la vida en tanto combinación de varios "quehaceres y seres", en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos. Algunos funcionamientos son muy elementales como estar nutrido adecuadamente, tener buena salud, etc., y a todos estos podemos darles evaluaciones altas, por razones obvias.

El enfoque sobre la capacidad se interesa principalmente en la identificación de los objetos-valor y considera al espacio evaluativo en términos de funcionamientos y capacidades para funcionar.

El enfoque no asigna importancia directa a diferencia de la derivada a los medios de vida o los medios de libertad, por ejemplo el ingreso real, riqueza opulencia bienes primarios o recursos como lo hacen otros enfoques. Estas variables no son parte del espacio evaluativo, aunque pueden influir indirectamente en la evaluación a través de sus efectos en las variables incluidas en ese espacio.

El trabajo de Sen está incluida la Capacidad y Libertad en la cual reconoce el concepto de libertad complejo, la metas sociales, al no estar relacionadas con la propia individualidad hay obstáculos de las interpretaciones. Las comparaciones de la libertad provocan problemas de evaluación, una persona puede tener objetivos distintos a los de

alcanzar su propio bienestar, y que la libertad a alcanzarse puede ser mayor. Se concentra en explicar propuestas teóricas para evaluar la calidad de vida mediante las capacidades definidas en su conjunto de funcionamiento.

2.2.2. Desarrollo de capacidades

Según la PNUD (2009), el desarrollo de capacidades es el “proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”. Desde este punto de vista el desarrollo de capacidades se basa en el principio de que las personas están en mejores condiciones para lograr su pleno potencial cuando los medios de desarrollo son sostenibles: cultivados en el hogar, a largo plazo, y generados y gestionados colectivamente por sus beneficiarios.

El desarrollo de la capacidad puede ser cualquier esfuerzo por enseñarle a alguien a hacer algo, o a hacerlo mejor. Para otros, puede significar crear nuevas instituciones o fortalecer las ya existentes. El “desarrollo de capacidades” se refiere, por lo general, al proceso de crear y construir capacidades, además de su (posterior) utilización, gestión y mantenimiento. Este proceso se impulsa desde el interior de la organización y parte de las capacidades nacionales ya existentes como activos

Los tres niveles de las capacidades, según la PNUD, son los siguientes:

- **Entorno favorable:** Con esta expresión se hace referencia al sistema más amplio dentro del cual funcionan las personas y las organizaciones, el cual, según sea el caso, facilitará o dificultará su existencia y su desempeño. Este nivel de capacidades no es fácil de captar de manera tangible; pero es central para comprender los problemas vinculados a las capacidades. Es este el nivel que determina las “reglas de juego” para las interacciones entre las organizaciones. Las capacidades del nivel del entorno favorable incluyen las políticas, la legislación, las relaciones de poder y las normas

sociales, que son las que regulan los mandatos, prioridades, modalidades de funcionamiento y compromiso cívico de las diferentes partes de la sociedad.

- **Nivel organizacional:** Comprende las políticas, acuerdos, procedimientos y marcos internos que permiten a las organizaciones funcionar y cumplir su mandato y a las personas aunar sus capacidades individuales para trabajar en conjunto en pro de sus metas. Cuando dichas capacidades existen, cuentan con recursos apropiados y están bien alineadas, la capacidad de la organización para el desempeño de sus funciones será mayor que la suma de las capacidades de sus componentes.
- **Nivel individual:** En aquí, capacidad significa las competencias, experiencia y conocimientos de cada persona. Cada ser humano está dotado de un conjunto de capacidades que le permiten desempeñarse, ya sea en su hogar, en el trabajo o en la sociedad. Algunas se adquieren a través de capacitación y educación formales y otras a través del aprendizaje en la práctica y la experiencia.

“El desarrollo de capacidades se refiere a las transformaciones que empoderan a las personas, los líderes, las organizaciones y las sociedades. Si algo no lleva a un cambio que sea generado, guiado y sostenido por los beneficiarios a quienes está destinado, no puede decirse que haya mejorado las capacidades, aun cuando haya servido para un propósito válido de desarrollo.” (Centro de liderazgo para la Agricultura).

2.2.3. Fortalecimiento de capacidades

La PNUD (1997); hace referencia que el fortalecimiento de las capacidades “definido como el proceso de liberar, fortalecer y mantener la capacidad de las personas, las organizaciones y la sociedad en general para la gestión exitosa de sus asuntos” es parte esencial del mandato de la FAO desde su fundación. Ahora, en el contexto de la Estrategia Institucional de Fomento de la Capacidad recientemente aprobada, se hace considerable énfasis en un nuevo enfoque.

A si mismo también se menciona que “El desarrollo de la capacidad es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible.”

Por otro lado la OECD; da a conocer una definición ampliamente aceptada de capacidad es la de “aptitud de las personas, las organizaciones y la sociedad de gestionar acertadamente sus asuntos” Esta incluye la aptitud de crear, comprender, analizar, desarrollar, planear, conseguir objetivos establecidos, avanzar hacia una visión, cambiar y transformar. La definición de fortalecimiento de capacidades adoptada en la Estrategia Institucional de la FAO (OECD) es: “los procesos por los que las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto fomentan, fortalecen, crean, adaptan y mantienen la capacidad a lo largo del tiempo”.

2.2.4. Capacidades productivas

Según Kalenatick, López, González (2006), dice que la capacidad productiva, su análisis, planeación, programación y control, constituyen actividades críticas que se desarrollan paralelamente con las actividades de programación y planeación de materiales, siendo la capacidad la cantidad de productos o servicios destinados a satisfacer las necesidades del cliente o de la sociedad que puede ser obtenida por una unidad productiva en un determinado periodo de tiempo.

Por otro lado autores como Chase, Jacobs, and Aquilano y Lockyer (2005), definen a la capacidad productiva como el volumen de producción que se puede alcanzar en un tiempo determinado, o como la velocidad máxima que un sistema puede realizar en un trabajo.

2.2.4.1. Productividad

Servitje (2008), nos dice que la productividad puede definirse como la habilidad para producir más y mejores satisfactores con iguales o menores recursos, o dicho de otra manera, la de obtener más producción de cada unidad de capital y trabajo que se aporta al sistema económico. Entre los factores que más contribuyen a la productividad se cuentan la investigación y el desarrollo tecnológico, la mejor organización de los procesos productivos y el desarrollo de las habilidades físicas y mentales de la fuerza de trabajo por medio de la capacitación y el adiestramiento

El mismo autor (2008), afirma que en el propósito de aumentar la productividad se ha fincado una gran esperanza en la capacitación y esta esperanza está plenamente justificada. No hay duda que una adecuada capacitación puede contribuir de una manera significativa a aumentar la productividad.

Así mismo según Casanova (2002); la Productividad; es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Además Galindo, M. y Rios, V. (2015) menciona que la productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico. Una alta productividad implica que se logra producir mucho valor económico con poco trabajo o poco capital. Un aumento en productividad implica que se puede producir más con lo mismo.

Dentro de la producción de quinua orgánica la productividad es considerada como el volumen de quinua que se cosecha en una campaña agrícola; así mismo en la Cooperativa Agro Industrial Cabana (COOPAIN), se considera como el rendimiento según hectárea de la producción de quinua orgánica, es decir cuántas toneladas por hectárea cosechan los productores; este dato es esencial para la certificación de productos orgánicos para su posterior comercialización.

2.2.4.2. Producción

Según Vignatti (2007) La producción es una actividad realizada bajo el control y la responsabilidad de una unidad institucional que utiliza mano de obra, capital y bienes y servicios, para producir otros bienes y servicios. La producción no abarca los procesos puramente naturales que tienen lugar sin la intervención o la dirección humana.

Por otro lado para Sánchez (2008, p.189) La producción, no sólo alcanza a la producción, sino también a la transformación y comercialización de alimentos y otros productos agrarios alcanzar una agricultura situada entre la agricultura convencional y la ecológica, que asegure una producción agraria sostenible, dando preferencia a métodos y técnicas más respetuosos con el entorno, minimizando la utilización de productos químicos que generen efectos secundarios sobre el medio ambiente y la salud humana.

Los elementos de la producción son considerados los siguientes:

- **Tierra:** PASHOAL (2008, p.64). La parte más importante de la Naturaleza, en relación con la producción ella comprende la superficie del planeta con todos los recursos naturales, que el hombre utiliza para el cultivo de las plantas de donde extrae la mayor parte de los alimentos, es indispensable para la producción.
- **Capital:** JONES (2009, p.123). Se denomina capital al patrimonio que se posee para ser invertido en cualquier negocio el cual es un factor de producción, un insumo durable que por sí mismo es un producto de la economía, la mayoría de

nosotros no nos damos cuenta de cuantas de nuestras actividades económicas dependen del capital

- **Trabajo:** HOLM (2007, p.6).Es una acción realizadas por seres humanos que supone un determinado gasto de energía, encaminado de algún fin material o inmaterial conscientemente deseado y que tiene su origen y motivación en la insatisfacción y 15 a la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quien lo realiza.

Cabe mencionar que ZORRILLA (2007, p.87).menciona que: El trabajo está considerado como esfuerzo humano, desde dos punto de vista el trabajo intelectual y el trabajo material o mano de obra, en ambos casos representan la actividad del hombre encaminada a producir bienes y generar servicios

2.2.4.3. Calidad

La calidad es el conjunto de características de un elemento, producto o servicio, que le confieren la aptitud de satisfacer una necesidad implícita y explícita. Esto significa que la calidad de un producto o servicio, es equivalente al nivel de satisfacción que le ofrece a su consumidor, y está determinado por las características específicas del producto o servicio. (Calidad, 2010).

Es la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que se sustenta en su habilidad para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente, y cumplir con las especificaciones con la que fue diseñado.

Así mismo dentro de la producción de quinua orgánica la calidad de producto hace referencia al tipo de grano que se produce en los campos y de la misma manera la pureza con la que se entrega en producto a la Cooperativa Agro Industrial Cabana; la pureza se hace referencia a cuan limpio esta la materia prima es decir si está limpio o tiene piedrecillas,

pajillas, eses de ratón, o algún otra impureza dentro de la quinua orgánica antes de su proceso para su comercialización.

2.2.5. Capacidades sociales

Según Fuentes (2011), nos menciona que en términos generales, las habilidades sociales pueden ser consideradas como dispositivos de regulación de la vida social, que se materializan en los modos de interacción social cotidiana, en las normas sociales y en general en el conocimiento social”. Siendo recursos indispensables en el ámbito de las relaciones interpersonales, que conforme al contexto social, político, y cultural, establece ciertas pautas de comportamiento reconocidas como necesarias en el proceso de interacción social.

Cabe señalar que Blanco (citado por Fuentes 2011) refiere que también las HHSS son aquellas que “nos permiten percibir, entender, descifrar y responder a los estímulos sociales en general, en especial a aquellos provenientes del comportamiento de los demás”

De esta manera, León y Medina (1998:15) señalan que la habilidad social puede ser definida como “La capacidad de ejecutar aquella conducta aprendidas que cubren nuestras necesidades de comunicación interpersonal y/o responden a les exigencias y demanda de la situaciones sociales de forma efectiva.”

Por otro lado Sánchez, menciona que: Las habilidades sociales son un conjunto de conductas necesarias que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás, de manera efectiva y satisfactoria. La cultura y las variables sociodemográficas resultan ser imprescindibles para evaluar y entrenar las habilidades sociales, ya que dependiendo del lugar en el que nos encontremos, los hábitos y formas de comunicación cambian. Además, resultan ser conductas aprendidas, esto quiere decir, que no nacemos con un repertorio de habilidades sociales, sino que a lo largo de nuestro crecimiento y desarrollo, vamos incorporando algunas de estas habilidades para comunicarnos con los demás.

El hecho de poseerlas evita la ansiedad en situaciones sociales difíciles o novedosas, facilitando la comunicación emocional, la resolución de problemas y la relación con los demás.

2.2.5.1. Importancia del manejo de Habilidades Sociales

Sánchez, hace mención que el tema de las habilidades sociales se encuentra presente en nuestra vida diaria, ya sea tanto por la presencia de éstas como por su ausencia, tanto en ambientes familiares, laborales como entre amigos. Aprender y desarrollar estas habilidades en uno mismo es fundamental para conseguir unas relaciones óptimas y satisfactorias con los demás.

Son numerosos los beneficios que obtendremos con su puesta en práctica, como conseguir que no nos impidan lograr nuestros objetivos, saber expresarnos y tener en cuenta los intereses, necesidades y sentimientos ajenos, obtener aquello que queremos, comunicarnos satisfactoriamente con los demás y facilitar una buena autoestima, entre otros.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1.Método:

El método que se utilizó en la investigación fue el hipotético deductivo, que consiste en hacer manipulaciones y análisis, a partir de las cuales se formularon hipótesis que fueron comprobadas con la ejecución de la investigación.

3.2.Tipo de investigación

El tipo de investigación que se desarrollo fue el explicativo-descriptivo, de acuerdo a las características de la investigación que se realizó. Este tipo de estudio busca el porqué de los hechos, estableciendo relaciones de causa- efecto; es decir de la causa que genera la Variable Dependiente (Estrategia Educativa), sobre la Variable Independiente (Fortalecimiento de capacidades productivas y sociales).

3.3. Población universo y muestra

3.3.1. Población: La población universo fueron los socios productores de quinua orgánica pertenecientes a la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada, quienes son 607 productores, que estas asociados en diferentes bases y/o asociaciones, que a su vez están en diferentes parcialidades y sectores del distrito de Cabana.

3.3.2. Muestra: El tipo de muestra que se utilizo es el probabilístico, que se basa en principios estadísticos y reglas aleatorias, en este tipo de muestra todos los individuos de la población universo pudieron formar parte de la muestra.

Para hallar la muestra se utilizó la fórmula que es aplicada de la siguiente manera:

$$n_0 = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{(N-1) e^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

Z (1-∞/2) = Valor de distribución normal según el nivel de confianza deseado.

P = Proporción favorable.

Q = P-1 = Proporción no favorable.

e = Margen de error muestra.

N = 607 socios productores.

Utilizando esta fórmula hallamos la muestra para la ejecución del trabajo de investigación; en donde se tuvo una población de 607 socios pertenecientes a la Cooperativa Agro Industrial Cabana.

Reemplazando los datos en la fórmula se obtuvo:

$$n_0 = \frac{(607) \cdot (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(607-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5)} = 235,50$$

Por lo consiguiente, la muestra que se obtuvo, a partir del desarrollo de la fórmula, fue de 236 socios productores a quienes se aplicó el cuestionario elaborado, para la obtención de los datos necesarios; los mismos que pertenecieron a diferentes asociaciones y diferentes sectores del Distrito de Cabana.

3.4. Técnica: Se emplearon diferentes técnicas como son:

- La encuesta, tuvo la utilidad del recojo de información necesaria, mediante la formulación de preguntas que se realizó a la población muestra; que a su vez permitió obtener los datos de manera eficaz.
- La revisión documentaria, tuvo la utilidad de que a través de ella se pudo revisar documentos que facilitó la institución tales son como: Master de socios (donde está registrado el total de socios pertenecientes a la Cooperativa, así también la cantidad de terreno y productividad); por otro lado la institución facilitó las carpetas de productores (en donde se pudo encontrar la ubicación y referencias para llegar a los domicilios de los socios); cabe señalar que también se pudo revisar la lista de los delegados y obtener números telefónicos, esto con la finalidad de informar acerca de la aplicación del cuestionario, con los objetivos planteados.

3.5. Instrumentos:

- El Cuestionario, instrumento en el cual se pudo plasmar las preguntas necesarias para la obtención de datos. Tuvo la utilidad ya que a través de ella se logró obtener los datos de manera rápida y eficaz. Es así que la forma de aplicación fue en visita domiciliaria ya que con los croquis de cada productor se pudo llegar hasta sus domicilios para poder realizar las preguntas correspondientes.

3.6. Variables a ser analizados

- **Variable independiente : Xi:** Estrategia Educativa.
- **Variable dependiente : Yi:** Fortalecimiento de Capacidades productivas y sociales de los socios de la COOPAIN-CABANA.

3.6.1. Prueba estadística para contrastar hipótesis

Se utilizó el paquete estadístico SPSS para la prueba de la hipótesis Chi cuadrado, tomando la Estrategia educativa para el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada - 2016, considerando los siguientes pasos:

3.6.1.1. Formulación de la hipótesis nula y la hipótesis alterna

- **Hipótesis nula (H₀):** No existe influencia entre la Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada.
- **Hipótesis alterna (H_a):** Existe influencia entre la Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limitada.

3.6.1.2. Nivel de Significancia:

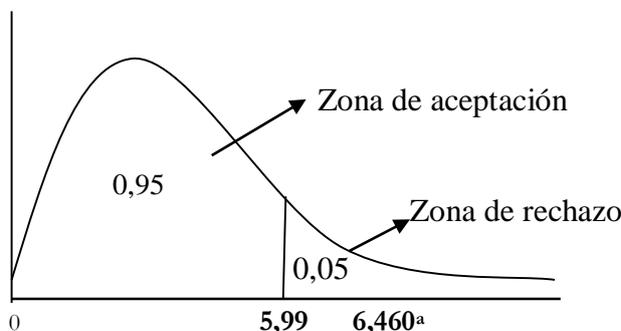
El nivel de confianza es el 95% con un error de 5% que es igual a $\alpha = 0.05$, prueba estadística a usar: desde que los datos son cuantitativos, usamos la distribución Chi – cuadrado, que tiene la siguiente formula:

$$\chi^2_c = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

- **Región aceptación y rechazo:**

Hallamos el valor de la $\chi^2_{tablas} = \chi^2_{(f-1)(k-1)} = \chi^2_{6} = 5,99$

- **Región de Aceptación:** si $\chi^2_{calculada} \leq 5,99$ **Región de Rechazo:** si $\chi^2_{calculada} > 5,99$



- **Calculo de la prueba estadística:** Se usó el paquete estadístico SPSS versión 22.

$$\chi^2_{calculada} = 6,460^a$$

$$\chi^2_{tabla} = 5,99$$

Decisión: Desde que $\chi^2_{calculada} = 6,460^a$ es mayor que $\chi^2_{tabla} = 5,99$; donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe una influencia significativa entre la Estrategia educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales de los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Limtada.-2016, a un nivel de Significancia o error del 5% y con un nivel de confianza de 95%.

TABLA 01

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO (Referencia de lectura)

	Valor	Grados de Libertad	Sig. asintótica (2 caras)
<i>Chi-cuadrado de Pearson</i>	6,460 ^a	2	,040
Razón de verosimilitud	6,770	2	,034
N de casos válidos	236		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,76.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis del Chi – cuadrado podemos determinar que existe alta influencia entre las dos variables “estrategia educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”, como la prueba de la Chi calculada (6,460^a) es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (5,99) con 2 grados de libertad, dado que el nivel de significancia 0,04 o 96% siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces aceptamos la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

IV. RESULTADOS Y DISCUSION

Esta investigación tuvo como propósito: determinar la relación entre la Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales de los socios de la Cooperativa Agro industrial Cabana Limitada. En la investigación se identificó que la capacitación como estrategia educativa influye en el incremento de producción, productividad y calidad del producto, esto relacionado al fortalecimiento de capacidades productivas; por otro lado también se determinó que la capacitación influye en el tipo de participación, comunicación, interacción y el tipo de liderazgo que se ejerce, en el marco de fortalecimiento de capacidades y habilidades sociales de los socios de la Cooperativa.

Por otro lado se da a conocer los resultados y la discusión correspondiente del presente trabajo de investigación, para lo cual se realizó el cruce de variables independiente y dependiente, estas son mostradas a través de tablas; así mismo se utiliza la prueba de la Chi cuadrada, la misma que permitió validar los datos y la información recabada.

Dentro de la elaboración de las tablas se muestra el cruce entre la variable independiente (estrategia educativa) representada en las filas y la variable dependiente (fortalecimiento de capacidades productivas y sociales) representada en las columnas. La tabla debe ser leída de manera que se tome en cuenta primero la fila y luego la columna; tomando en cuenta el valor máximo y mínimo en porcentajes ubicado al interior de la tabla, es decir el valor en porcentaje será la intersección entre la fila y la columna, mas no los totales que se ubican al extremo de cada fila y columna.

Así mismo después de la tabla del cruce de variables se muestra la tabla de la prueba de la Chi cuadrada; para la lectura de la tabla de prueba de la Chi tabulada se muestra a continuación la siguiente tabla (la cual solo mostramos una parte de la tabla general donde establece los valores mencionados):

TABLA 02

DISTRIBUCION CHI CUADRADO χ^2

V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415
2	13,815	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915
3	16,266	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916

Donde en la fila (v) se ubica los grados de libertad determinada por una fórmula que se mostrara al finalizar el párrafo, así mismo en la columna (p) se muestra el nivel de significancia de 0,05 que representa al 5% del margen de error. La lectura de la anterior se da empezando por la fila (grados de libertad) hasta la intersección con la columna (nivel de significancia), determinando así la Chi tabulada, esta para la interpretación de la prueba de la Chi cuadrada.

La fórmula para hallar los grados de libertad es la siguiente:

$$V = (f-1) (c-1)$$

Dónde:

v: Grados de Libertad.

f: Filas.

c: Columnas.

La fórmula anteriormente señalada no toma como fila o columna en aquellos donde solo existan valores de 0 (0%), es válido solo aquellas filas y columnas.

TABLA 03

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR EDAD SEGÚN SEXO DE LOS SOCIOS
DE LA COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CABANA LIMITADA.**

EDAD	SEXO				TOTAL	
	Femenino		Masculino		N°	%
	N°	%	N°	%		
18-22 años	1	0,4%	1	0,4%	2	0,8%
23-27 años	16	6,8%	1	0,4%	17	7,2%
28-32 años	23	9,7%	0	0,0%	23	9,7%
33-37 años	27	11,4%	14	5,9%	41	17,4%
38-42 años	23	9,7%	6	2,5%	29	12,3%
43-47 años	21	8,9%	11	4,7%	32	13,6%
48-52 años	12	5,1%	11	4,7%	23	9,7%
53-57 años	11	4,7%	10	4,2%	21	8,9%
58-62 años	3	1,3%	12	5,1%	15	6,4%
63-67 años	12	5,1%	15	6,4%	27	11,4%
68 años a mas	3	1,3%	3	1,3%	6	2,5%
TOTAL	152	64%	84	36%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

Como se observa en la tabla 03, el 11,4% de socios son del sexo femenino y su edad fluctúa entre 33 a 37 años considerando el dato existe mayor porcentaje de mujeres como socias de la Cooperativa, quienes se dedican a la agricultura, específicamente a la producción de quinua orgánica, por otro lado para sus esposos o cónyuges es importante la agricultura, sin embargo, debido al bajo precio que actualmente oferta el mercado para la comercialización de quinua orgánica, ellos salen en búsqueda de trabajo fuera del distrito, ya sea en minería, transporte, construcción y otros tipos de ocupaciones que les genere mayores ingresos económicos fijos y estables, en tanto con la comercialización de la quinua orgánica, que es una actividad independiente, no se genera ingresos económicos fijos, porque estos son variables, dependientes de la cantidad de quinua orgánica vendida y del precio que establezca el mercado. El ingreso económico obtenido ya sea por la venta de quinua orgánica o por el salario que se recibe por otros trabajos, en su gran porcentaje es destinado a la satisfacción de necesidades básicas de la familia, como pueden ser, educación, alimentación, salud, entre otros.

Corroborando lo señalado y tomando de referencia al estudio realizado por el Índice de Desarrollo Humano (2015), quien concluye que el ingreso per cápita por persona en el distrito de Cabana es de 226,20 NS, siendo este una razón para que el porcentaje de socias de sexo femenino sea más frecuente dentro de la Cooperativa, por lo señalado en el anterior párrafo.

Por otro lado el 6,4% de socios son del sexo masculino y sus edades fluctúan entre 63 a 67 años, quienes se dedican a la agricultura y otras actividades relacionadas a la zona como la venta de leche, los socios manifiestan que solo se dedican a lo mencionado por la edad, ya que no encuentran con facilidad otro tipo de trabajos, por esta razón se quedan en el distrito a la producción de quinua orgánica, leche, ganado, entre otros; siendo estos el único medio de ingreso económico para la satisfacción de necesidades básicas.

Así mismo los datos observados en la tabla se relacionan a la cantidad de población existente en el distrito, esto según sexo (femenino, masculino), ya que según el censo de Población y Vivienda (2007), muestra que el total de población del sexo femenino es de 2398, y el total de población del sexo masculino es de 1994, tomando en cuenta lo señalado se afirma que la incidencia de mayor porcentaje de socia mujeres en la Cooperativa también se debe a la cantidad de población total del sexo femenino dentro del distrito de Cabana.

4.1. Resultados para la hipótesis específica 01 (capacidades productivas).

TABLA 04

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR INCREMENTO DE CONOCIMIENTOS
CON LAS CAPACITACIONES SEGÚN LA CANTIDAD DE TERRENO
SEMBRADO DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL
CABANA LIMITADA.**

INCREMENTO DE CONOCIMIENTOS CON LAS CAPACITACIONES	CANTIDAD DE TERRENO SEMBRADO										TOTAL	
	Menos de 1,00 has		1,01-2,00 has		2,01-3,00 has		3,01-4,00 has		4,01 a más has			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	37	15,7%	121	51,3%	38	16,1%	17	7,2%	4	1,7%	217	91,9%
A veces	1	0,4%	5	2,1%	11	4,7%	2	0,8%	0	0,0%	19	8,1%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
TOTAL	38	16,1%	126	53,4%	49	20,8%	19	8,0%	4	1,7%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 04, se puede observar que el 51,3% de socios manifiestan que las capacitaciones que reciben por parte de Cooperativa, siempre incrementan sus conocimientos, con ello en la campaña pasada sembraron entre 1,01 a 2,00 hectáreas de quinua orgánica. Debido a que la asistencia a capacitaciones les permite plantear estrategias, mecanismos y fortalecer habilidades de siembra para el cultivo, de esta manera extienden el terreno de siembra (producción), a partir de ello se puede generar el incremento de productividad y con la comercialización de la materia prima se generan ingresos económicos, así mismo mejorar la calidad de vida, a partir de la satisfacción de necesidades básicas ya sea educación, salud, alimentación, entre otros.

Por otro lado un 0,4%, manifiestan que las capacitaciones incrementan sus conocimientos a veces y que la campaña pasado sembró menos de 1 hectárea. Las capacitaciones incrementan conocimientos sobre producción, se señala al factor climático, como incidente negativo, puesto que la producción agrícola se realiza en base a la lluvia, la falta de esta genera que el terreno sea seco y el cultivo no puede crecer y desarrollarse adecuadamente, es así que los socios por temor a perder sus cultivos disminuyen el tamaño de sus terrenos, ya que la preparación de terreno implica inversión de dinero, el aspecto

climatológico juega un papel importante, existe la capacitación pero la producción está sujeta a ello.

Coincidiendo con Servitje (2008), quien define a la capacitación como *“la forma extraescolar de aprendizaje, cuyo propósito es dotar al personal con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar mejor su labor”*. Así mismo cabe mencionar que según Caliva (2009), menciona que: *El “desarrollo de capacidades” se refiere, por lo general, al proceso de crear y construir capacidades, además de su (posterior) utilización, gestión y mantenimiento.*

Con lo señalado se afirma que la capacitación dota de aprendizajes al productor para el fortalecimiento de capacidades a su vez va a mejorar su labor de preparación de terreno para el incremento. Esto beneficia al productor y su familia quienes tienen necesidades básicas por satisfacer, y el incremento de terreno genera incremento de productividad que a su vez a través de la venta se pueden generar ingresos económicos que podrían estar destinados a la satisfacción de las necesidades básicas.

TABLA 05

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR INCREMENTO DE CONOCIMIENTOS CON LAS CAPACITACIONES SEGÚN LA CANTIDAD DE TERRENO SEMBRADO DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18,574^a	4	,001
Razón de verosimilitud	15,874	4	,003
N de casos válidos	236		

a. 5 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (18,547^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (9,48), con 4 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,001 o 99,9% siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 06

DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR PRACTICA DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES ADQUIRIDOS SEGÚN INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN FUNCION AL AREA DE PRODUCCION DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

PRACTICA DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES ADQUIRIDAS.	INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD						TOTAL	
	Bastante		Poco		Nada			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	71	30,1%	90	38,1%	5	2,1%	166	70,3%
A veces	16	6,8%	51	21,6%	3	1,3%	70	29,7%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	87	36,9%	141	59,7%	8	3,4%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 06, se puede observar que 38,1% de socios manifiestan que siempre pone en práctica los conocimientos adquiridos y que su productividad (volumen) ha incrementado poco, el proceso de producción agrícola de la quinua orgánica está supeditado por el factor climático (sequia, heladas, granizadas) que son características de la zona, así también la existencia de plagas y enfermedades, quienes inciden en el crecimiento y desarrollo del cultivo, a pesar de ello los productores apuestan por la asistencia a las capacitaciones, ya que ellos afirman que estas les brinda la oportunidad de adquirir y fortalecer capacidades, conocimientos, habilidades, para que puedan aplicarlos y/o practicarlos en sus cultivos y de alguna manera contrarrestar los efectos del clima y de las plagas y enfermedades para incrementar su productividad.

Por otro lado un 1,3%, manifiestan que a veces ponen en práctica los conocimientos y capacidades adquiridas, por ende su productividad no ha incrementado nada; la capacitación como estrategia educativa fortalece las capacidades productivas, de manera que a través de los conocimientos y capacidades aprendidas en las capacitaciones los socios ponen en práctica los mismos y con ellos incrementan su productividad, sin embargo factores como el clima, perjudican la productividad, ya que este es variado y los socios no saben cómo

enfrentarse a la falta de lluvias, granizadas, heladas, plagas, enfermedades que perjudican sus cultivos, además de señalar que no disponen del tiempo suficiente para poder desarrollar lo aprendido, por dedicarse a otras actividades. Con una baja productividad se puede generar la división de la familia, ya que muchos integrantes de la misma tienen que salir en búsqueda de trabajo a otros lugares, para el incremento de sus ingresos económicos e incrementar la calidad de vida de él o ella mismo (a) y el de su familia que tiene a cargo; esto con la satisfacción de necesidades básicas (salud, vivienda, educación, alimentación, entre otros).

Por otro lado la baja productividad se genera también a través de la existencia de plagas y enfermedades dentro del cultivo, estos son tratados en las capacitaciones que les brindan los profesionales de la Cooperativa, poniendo en práctica los conocimientos sobre el manejo integrado de plagas y enfermedades, con productos orgánicos, con la finalidad de no disminuir la productividad; con ello a través de la comercialización puedan generar ingresos económicos.

Coincidiendo con Servitje (2008), quien señala que *“En el propósito de aumentar la productividad se ha fincado una gran esperanza en la capacitación y esta esperanza está plenamente justificada. No hay duda que una adecuada capacitación puede contribuir de una manera significativa a aumentar la productividad”*. La PNUD (2009), menciona que: *“El proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades, fortalecen y mantienen las competencias para y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo”*.

Concordando con lo señalado la capacitación y la práctica de los conocimientos contribuyen de manera significativa en el fortalecimiento de capacidades productivas con el aumento de la productividad.

TABLA 07

PRUEBA DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR PRACTICA DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS SEGÚN INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN FUNCION AL AREA DE PRODUCCION DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,396^a	2	,015
Razón de verosimilitud	8,791	2	,012
N de casos válidos	236		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,37.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (8,3965^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (5,99), con 2 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,015 que sería el 98,5%, siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 08

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR BENEFICIO DE LAS
CAPACITACIONES SEGÚN RENDIMIENTO E INCREMENTO DE
PRODUCTIVIDAD EN FUNCION AL AREA DE PRODUCCION DE LOS SOCIOS
DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.**

BENEFICIO DE LAS CAPACITACIONES	RENDIMIENTO E INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD						TOTAL	
	Bastante		Poco		Nada		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Siempre	75	31,8%	102	43,2%	7	3,0%	184	78%
A veces	12	5,1%	39	16,5%	1	0,4%	52	22%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	87	36,9%	141	59,7%	8	3,4%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 08, se observa que un 43,2% de socios manifiestan que las capacitaciones que le brinda la Cooperativa en cuanto a incremento de productividad, siempre le benefician pero su productividad solo incremento un poco en la campaña agrícola pasada, ya que el proceso de producción de la quinua está supeditado a los factores climatológicos y a la existencia de plagas y/o enfermedades de la quinua los mismos que afectan la productividad, a pesar de ello los socios siguen participando de las sesiones de capacitación con la finalidad de aprender formas de evitar de forma total o parcial los efectos que causa el factor climático, plagas y enfermedades, en las capacitaciones desarrollan abonos orgánicos mas no productos químicos, esto para no afectar el origen y proceso orgánico de la quinua.

Por otro lado un 0,4%, manifiesta que las capacitaciones que le brindan solo le benefician a veces y que su productividad no incremento en nada. Esto debido al factor climático, plagas y enfermedades mencionados o también por la falta de práctica de los conocimientos y capacidades que adquiere en las capacitaciones, sin embargo también se menciona que las capacitaciones deberían variar según la realidad que cada socio vive, incrementando la asistencia técnica a cada socio, para un proceso de aprendizaje personalizado en cada situación de los socios. Sin embargo se sienten motivados para seguir

participando de las capacitaciones, ya que vieron que si les beneficia para mejorar e incrementar la productividad.

Es así que coincidiendo con lo señalado por el PNUD (2009): El “*desarrollo de capacidades*” se refiere, por lo general, al proceso de crear y construir capacidades, además de su (posterior) utilización, gestión y mantenimiento. Como también lo señalado por Caliva (2009), en los principios de la Andragogía que: *Los adultos buscan aprendizajes aplicables, tangibles, obtenibles y alcanzables (...) los adultos buscan los conocimientos para desarrollar las habilidades que necesitan aplicar a situaciones o problemas a los que nos confrontamos en la vida real en nuestras actividades y labores cotidianas.* A partir de lo señalado podemos evidenciar que las capacitaciones si son beneficiosas para los productores en el aspecto de incremento de productividad (capacidad productiva). El incremento de productividad es beneficioso tanto para el productor como para su familia, ya que una vez comercializado su producto, puede incrementar sus ingresos económicos y de esta forma contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas que tenga.

Dicho esto el resultado se asemeja al resultado obtenido por Garza (2009) “Impacto de la Capacitación en una empresa de ramo eléctrico”, quien determino la importancia de la relación entre capacitación y productividad; llegando a la conclusión y evidenciando que “*La capacitación está relacionada con la productividad*”, “*La implementación de programas de capacitación en las empresas mejora la productividad laboral*”, entre otros.

Concluyendo que el beneficio de las capacitaciones a los productores se encuentra, en que los aprendizajes adquiridos tienen que ser aplicables y obtenibles como es en el incremento de productividad y este está relacionado a las situaciones que viven los productores en la vida real, esto en beneficio de sí mismos para la satisfacción de necesidades

TABLA 09

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR BENEFICIO DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN RENDIMIENTO E INCREMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN FUNCION AL AREA DE PRODUCCION DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA.

	Valor	Grado de Libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,460 ^a	2	,040
Razón de verosimilitud	6,770	2	,034
N de casos válidos	236		

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (6,460^a) es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (5,99), con 2 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,04 o 96% siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 10

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR PRACTICA DE CONOCIMIENTOS
ADQUIRIDOS SEGÚN EL TAMAÑO DE GRANOS DE QUINUA EN MATERIA
PRIMA DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA
LIMITADA.**

PRACTICA DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES	TAMAÑO DE GRANOS DE QUINUA							
	Aumento el tamaño de grano		Redujo el Tamaño de grano		Sigue igual		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	68	28,8%	40	16,9%	58	24,6%	166	70,3%
A veces	38	16,1%	10	4,2%	22	9,3%	70	29,7%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0%
TOTAL	78	33,0%	78	33,0%	80	33,9%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 10, se observa que el 28,8% de socios manifiesta que siempre pone en práctica los conocimientos que adquiere en las capacitaciones brindadas por la Cooperativa, y con esto aumentó el tamaño de grano de quinua, la asistencia a las sesiones de capacitación influyeron en las capacidades productivas de los socios, las capacitaciones tienen la finalidad de dotar y fortalecer de capacidades, conocimientos a los socios (as) y cuando ellos ponen en práctica, ya sea el uso de abonos orgánicos, o formas mejorar el tamaño de grano, se benefician a sí mismos ya que podrán comercializar con más facilidad su quinua orgánica, que a su vez si tienen los mismos tamaños desde que está en la panoja de quinua reducirán el trabajo para la selección correspondiente. Es por ello que los socios siguen participando y asistiendo a las sesiones de capacitación, talleres, cursos, etc., porque les beneficia a sí mismos dentro de la mejora de calidad de producto (quinua orgánica), es por ello que apuestan por las capacitaciones, ya que afirman que son importantes y les benefician en la calidad de su producto.

Por otro lado un 4,2% de socios manifiesta que a veces pone en práctica los conocimientos que adquiere en las capacitaciones y esto le ha conllevado a que se redujo el

tamaño de grano de quinua, los socios manifiestan que no disponen de tiempo suficiente para poner en práctica los abonos orgánicos u otras formas de mejorar la calidad de producto en cuanto a tamaño de grano de quinua orgánica. La capacitación es una estrategia educativa que se constituye en una actividad que genera cambio de actitud en el productor, tal es así que mayoritariamente existe mejoramiento de la producción de quinua en cuanto a la calidad de la misma, lo que nos evidencia que la capacitación como estrategia educativa en los productores es de vital importancia; por lo que estuvo relacionado a la selección de semilla, tipos de abonos orgánicos a usar para que no sean afectados por el clima y otros factores.

El incremento de conocimientos se relaciona al tamaño de grano porque, cuando los socios conocen sobre abonos orgánicos y otras estrategias a utilizar en calidad de producto; pueden evitar ser perjudicados en gran magnitud por las inclemencias climáticas, plagas y enfermedades.

Relacionando a lo que señala la PNUD (2009), menciona acerca de fortalecimiento de capacidades: *“Cada ser humano está dotado de un conjunto de capacidades que le permiten desempeñarse. Se adquieren a través de capacitación y otras con el aprendizaje en la práctica y la experiencia”*. Por otro lado para Caraballo (2007), *“La Andragogía estudia las formas, procedimientos, técnicas, situaciones y estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de lograr aprendizajes significativos en los participantes adultos, que promuevan a su vez, el desarrollo de habilidades, y actitudes y la adquisición y transferencia de conocimientos al contexto donde este se desenvuelve”*. Con lo mencionado podemos afirmar que con las capacitaciones el socio pone en práctica conocimientos adquiridos que promuevan el desarrollo de habilidades en el incremento de tamaño de grano de quinua.

La comercialización del producto la hacen a la planta de la Cooperativa, sin embargo a los socios les perjudica que dentro de su materia prima existan granos pequeños, partidos o considerados 3ra; que deben ser seleccionados de manera adecuada; esto conlleva a disminuir

la posibilidad de comercializar su producto por el peso variado y la variación de precio según mercado; con ello la disminución de ingresos económicos, que de alguna manera están destinados a la satisfacción de necesidades básicas de su familia como son salud, educación, alimentación, etc., para el incremento de calidad de vida.

TABLA 11

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR PRACTICA DE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS SEGÚN EL TAMAÑO DE GRANOS DE QUINUA EN MATERIA PRIMA DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA.

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	24,359^a	2	,000
Razón de verosimilitud	25,031	2	,000
N de casos válidos	236		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 23,14.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (24,259^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (5,99), con 2 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,000 o 100%; siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 12

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR INCREMENTO DE CONOCIMIENTOS
CON CAPACITACIONES SEGÚN IMPUREZAS EN QUINUA COMO MATERIA
PRIMA DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA
LIMITADA.**

INCREMENTO DE CONOCIMIENTOS Y CAPACIDADES CON CAPACITACIONES	IMPUREZAS EN QUINUA						TOTAL	
	A un tiene impurezas		Ahora no tiene impurezas		No tenía impurezas			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	0	0,0%	151	64,0%	66	28,0%	217	92,0%
A veces	1	0,4%	13	5,5%	5	2,1%	19	8,0%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	1	0,4%	164	69,5%	71	30,1%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 12, se puede observar que un 64,0% de socios manifiestan que siempre ponen en práctica los conocimientos que le imparten en las capacitaciones que le brinda la Cooperativa, y que a su vez su producto (materia prima) ahora no tiene impurezas, ya que con los conocimientos impartidos en las capacitaciones realizan mejor la actividad de cosecha, y almacenamiento, siendo estos factores importantes en calidad de producto, ya que disminuye las impurezas. Los socios apuestan a la participación de las sesiones de capacitación, ya que con ello incrementan sus capacidades en mejoras de la calidad de su producto, es decir para la reducción de impurezas y con ello mayor facilidad al momento de la comercialización.

Por otro lado un 0,4%, manifiestan que a veces ponen en práctica los conocimientos adquiridos, pero que aún tiene impurezas, esto debido a la deficiencia en la práctica de conocimientos en cosecha y post cosecha. Estos resultados nos muestran que la capacitación dirigida a los productores con relación a mejorar la calidad del producto, obtuvo resultados positivos; por lo que tienen mayor facilidad al momento de la comercialización, ya que no se les rechaza ni se reduce el peso, aspecto que van a favor del productor ya que le permite incrementar sus ingresos económicos, mediante la producción y por ende su calidad de vida.

Coincidiendo con lo mencionado la UNESCO, menciona de la capacitación que es: *“un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades”*. Así mismo Yturralde (Citado por Caliva 2009), menciona que el objetivo fundamental de la Educación permanente y Andragogía es: *“buscar mayor competitividad en la actividad que realiza, más aun si el proceso de aprendizaje es patrocinado por una organización que espera mejorar su posición y sus competencias laborales, entendidas como el conjunto de conocimientos orientadas a un desempeño en su entorno”*. Tomando en cuenta a los autores señalados, se afirma que cuando los socios desarrollan capacidades, etc, los socios ponen en práctica los conocimientos adquiridos y fortalecen sus capacidades, para la mejora la calidad de su producto.

TABLA 13

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR INCREMENTO DE CONOCIMIENTOS CON CAPACITACIONES SEGÚN IMPUREZAS EN QUINUA COMO MATERIA PRIMA DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,522^a	2	,003
Razón de verosimilitud	5,144	2	,076
N de casos válidos	236		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (11,522^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (5,99), con 2 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,003 o 0,03% que sería el 99,7%, siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

4.2. Resultados para la hipótesis específica 02 (capacidades sociales).

TABLA 14

DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR VECES DE ASISTENCIA A LAS CAPACITACIONES SEGÚN EL TIPO DE PARTICIPACION QUE DESARROLLAN LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

VECES DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES	TIPO DE PARTICIPACION EN CAPACITACIONES				TOTAL	
	Activa		Pasiva			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1-4 veces	23	9,7%	2	0,8%	25	10,6%
5-8 veces	23	9,7%	6	2,5%	29	12,3%
9-12 veces	65	27,5%	34	14,4%	99	41,9%
13 veces a mas	42	17,8%	41	17,4%	83	35,2%
TOTAL	153	64,8%	83	35,2%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 14, se observa que un 27,5% de socios, hacen referencia que asiste a las sesiones de capacitación brindada por la Cooperativa, entre 9 a 12 veces y que su participación es activa, la asistencia a capacitaciones juega un papel importante al momento de desarrollar su participación, ya que con la frecuencia de asistencia tienen mayor posibilidad de incrementar confianza y de esta manera participar con mayor frecuencia en las capacitaciones y en actividades (sociales, culturales, deportivas, etc.), además la asistencia a las capacitaciones influye en la participación activa dentro del desarrollo de las mismas, con la finalidad de dar a conocer experiencias, dudas, etc., que a su vez beneficia a cada socio (a) para la interacción con otros socios.

Por otro lado un 0,8%, mencionan que asisten a las sesiones de capacitación entre 1 a 4, veces durante la campaña agrícola y que su participación es pasiva, esto ya que aún no tienen la suficiente confianza y aun temen el rechazo de sus ideas por los otros socios, así mismo en muchos casos son socios nuevos quienes recientemente se interrelacionan con los demás socios, sin embargo sienten una gran acogida por la asociación.

Estos resultados muestran el interés de los productores por la capacitación en aspectos que ayuden a mejorar su producción, por lo que la asistencia es permanente, por un lado les permite mejorar su nivel de conocimiento, y a su vez les ayude en la interrelación entre socios lo que permite la socialización, sobre conocimientos, ideas ya sea sobre producción situación que genera una mayor capacidad de producción; así también les permita incrementar la participación activa, incrementando la confiabilidad entre socios para la transmisión de ideas, pensamientos, etc.

En la investigación realizada por Ramírez (2007) “El impacto de la capacitación de personal: caso empresa manufacturera de tubos”, menciona las conclusiones: *“La capacitación mejora la motivación del personal”*, *“La capacitación actual propicia un mejor trabajo en equipo”*, entre otros. Así también Caliva (2009) en los principios de la Andragogía señala que: *“El adulto no solo quiere aprender conocimientos, sino también modos de actuar, habilidades, destrezas, que requiere para participar de forma oportuna, activa y efectiva en el diseño y desarrollo de sus condiciones de vida personal y profesional”*.

Según lo señalado anteriormente, afirmamos que se coincide con la investigación realizada y mencionada, debido a que la capacitación genera en los socios que participen en su asociación (equipo) de manera activa, ya que están motivados a mejorar sus condiciones; las formas de participación radica en dar a conocer experiencias, opiniones, etc., durante las capacitaciones, así también en la forma de participar en actividades sociales, culturales, deportivas, etc., que son promocionadas por la cooperativa; cabe mencionar que los socios a través de las capacitaciones fortalece capacidades y habilidades que se requieren para participar de manera activa y oportuna en el desarrollo de su vida personal (vida cotidiana) y otras actividades.

TABLA 15

**PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR
VECES DE ASISTENCIA A LAS CAPACITACIONES SEGÚN EL TIPO DE
PARTICIPACION QUE DESARROLLAN LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA
AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.**

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	18,160^a	2	,000
Razón de verosimilitud	20,158	2	,000
N de casos válidos	236		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,79.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (18,160^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (5,99), con 2 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,000 o 100%, siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa.

TABLA 16

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR VECES DE ASISTENCIA A
CAPACITACIONES DURANTE LA CAMPAÑA AGRICOLA SEGÚN LA
FRECUENCIA DE COMUNICACIÓN ENTRE SOCIOS DE LA COOPERATIVA
AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.**

VECES DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES	FRECUENCIA DE COMUNICACIÓN ENTRE SOCIOS				TOTAL	
	Solo cuando hay capacitaciones.		En todo momento			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1-4 veces	11	4,7%	14	5,9%	25	10,6%
5-8 veces	24	10,2%	5	2,1%	29	12,3%
9-12 veces	64	27,1%	35	14,8%	99	41,9%
13 veces a mas	42	17,8%	41	17,4%	83	35,2%
TOTAL	141	59,7%	95	40,3%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 16, se observa que un 27,1% de socios, manifiestan que asiste a las capacitaciones entre 9 a 12 veces y que su frecuencia de comunicación con los otros socios es solo cuando hay capacitaciones, la frecuencia de asistencia a las capacitaciones les beneficia a los socios en la comunicación que puedan tener unos con otros, ya que cuanto más asisten tienen mayor facilidad de poder interactuar a través de la comunicación, sin embargo la lejanía de sus casas, es una de las razones por la que no se comunican con mayor frecuencia. La comunicación es importante para los socios (as) ya que les permite transmitir información e intercambiar o compartir ideas, lo que enriquece la experiencia humana entre socios (as). La comunicación es de vital importancia para desarrollar las potencialidades y capacidades sociales de los socios, ya que a través de ella mejoran la interrelación entre socios, dan a conocer con mayor facilidad sus dudas e inquietudes que les beneficia a sí mismos; de esta manera también les beneficia para tener una mejor comunicación con los integrantes de sus familias.

Por otro lado un 2,1%, manifiestan que asisten a las capacitaciones entre 9 a 12 veces y la frecuencia con la que se comunican es en todo momento, así mismo se da la posibilidad

que los socios se comuniquen no solo en las reuniones, ya que algunos son familiares y vecinos es así que coinciden en su vida cotidiana, y con ayuda de la comunicación tienen mayor confianza entre sí y de esta manera puedan apoyarse cuando tengan algún tipo de dificultades.

Estos resultados muestran el interés de los socios por la participación en las capacitaciones que le favorecen en la producción de quinua orgánica, así mismo las capacitaciones repercuten en la comunicación entre socios; ya que en las capacitaciones pueden comunicarse con mayor frecuencia para la transmisión de experiencias, situaciones problemáticas, entre otros aspectos ya sean productivas o sociales. Fortaleciendo la capacidad social de comunicación, que a su vez también repercute en el accionar diario del productor con su familia, mejorando así la comunicación no solo entre socios, sino también en su entorno familiar.

Según León y Medina: *“La capacidad de ejecutar aquellas conductas aprendidas que cubren nuestras necesidades de comunicación interpersonal y/o responden a las exigencias y demanda de la situaciones sociales de forma efectiva”*. Por otro lado Tessin (1978) en los beneficios de la capacitación: *“Beneficio en relaciones humanas, internas y externas; mejora la comunicación entre grupos y entre individuos. Dentro del beneficio para el individuo que repercuten en la organización; forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas”*

Como lo mencionan los autores anteriormente, los socios que se capacitan y aprenden diferentes conductas pueden cubrir la necesidad de comunicación interpersonal; esta se desarrolla con el intercambio de ideas e información con uno o más socios, que no necesariamente sean relacionados a la cooperativa, así mismo no solo es hablar sino también consiste en escuchar a los demás, de acuerdo al contexto donde se encuentran; esto para

responder a las exigencias y demanda de situaciones sociales. Así también la participación en las capacitaciones mejora la comunicación entre grupos, es decir las aptitudes comunicativas.

TABLA 17

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR VECES DE ASISTENCIA A CAPACITACIONES DURANTE LA CAMPAÑA AGRICOLA SEGÚN LA FRECUENCIA DE COMUNICACIÓN ENTRE SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	12,837^a	3	,005
Razón de verosimilitud	13,510	3	,004
N de casos válidos	236		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,06.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (12,837^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (7,81), con 3 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,005 o 99,5%, siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 18

DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR IMPORTANCIA DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN LA INFLUENCIA EN LA INTERACCION ENTRE SOCIOS DEL COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

IMPORTANCIA DE LAS CAPACITACIONES	INFLUENCIA EN LA INTERACCION ENTRE SOCIOS						TOTAL	
	Si		A veces		No			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Si	218	92,4%	4	1,7%	0	0%	222	94,1%
A veces	11	4,7%	2	0,8%	0	0%	13	5,5%
No	1	0,4%	0	0%	0	0%	1	0,4%
TOTAL	230	97,5%	6	2,5%	0	0%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 18 se puede observar que 92,4% de socios manifiestan que si son importantes las capacitaciones que le brinda la Cooperativa, y si influye en la interacción con los socios de su asociación, las capacitaciones son importantes para el desarrollo de capacidades sociales de manera que mejoran la interacción entre socios para el cumplimiento de determinados objetivos ya sea aprender y fortalecer sus capacidades a través de las experiencias de los demás, también para la producción y fomento de la agricultura y que la población no migre a otro lugar, ya que si no se realizaran las capacitaciones los socios no podrían interactuar entre sí, solo podrían tener algún tipo de interacción casual mas no una frecuente en donde puedan fortalecer sus lazos afectivos y así conocerse mejor entre sí.

Por otro lado un 0,4% manifiestan que “No” son importantes las capacitaciones y pero que “Si” les influye en la interacción, esto relacionado que consideran que deberían tomarse en cuenta diferentes temáticas para el desarrollo de las capacitaciones y que sean diferentes a las que ya conocen; sin embargo a pesar de ello participan en las sesiones ya que consideran que es importante para la interacción, comunicación, etc., que fortalece a su organización para el logro de objetivos organizacionales.

Con los resultados obtenidos se muestra que la importancia de las capacitaciones influye en la interacción entre socios, este punto es importante ya que cuando tienen mayor interacción, se genera mayor confianza entre ellos, para así poder dar a conocer sus opiniones sin temor alguno; sin embargo a esto también viene el hecho de que se integren socios nuevos, quienes al no conocer a los demás socios no pueden interactuar con todos, más solo con sus conocidos. Así mismo también, son beneficiados desde un ámbito personal y familiar; esto denota en el interactuar en la vida cotidiana del socio con su familia, comunidad, etc, ya que mejorando la interacción entre socios con las capacitaciones, esta repercute en la vida cotidiana con sus familias, integrantes de sus comunidades, entre otros.

Evidenciando con lo que dice Sánchez, menciona que: *“Las habilidades sociales son un conjunto de conductas necesarias que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás, de manera efectiva y satisfactoria”*. De la misma forma Siliceo (2000) dice que *“La capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa”*. Con lo anteriormente señalado se puede entender que con la asistencia a capacitaciones se logra cambios en el comportamiento de los socios y con ello mejorar sus relaciones interpersonales, que consiste en la interacción recíproca entre dos o más personas en el cual interviene la comunicación y ayuda a obtener información, con los demás socios de la asociación, comunidad, distrito, etc; ya que son beneficiados para el bienestar de sí mismos.

TABLA 19

**PRUEBA DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR
IMPORTANCIA DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN LA INFLUENCIA EN LA
INTERACCION ENTRE SOCIOS DEL COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL
CABANA LIMITADA.**

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	9,171^a	2	,010
Razón de verosimilitud	4,690	2	,096
N de casos válidos	236		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (9,171^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (5,99), con 2 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,010 o 99%, siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

TABLA 20

DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR BENEFICIO DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN EL TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO EN LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

BENEFICIO DE CAPACITACIONES	TIPO DE LIDERAZGO										TOTAL	
	Liderazgo autoritario		Liderazgo complaciente		Liderazgo por conveniencia		Liderazgo independiente		Liderazgo comprometido			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Siempre	1	0,4%	55	23,3%	4	1,7%	4	1,7%	120	50,8%	184	78%
A veces	1	0,4%	15	6,4%	8	3,4%	11	4,7%	17	7,2%	52	22%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	2	0,8%	70	29,7%	12	5,1%	15	6,4%	137	58,1%	236	100%

Fuente: Instrumento aplicado a los socios de la Cooperativa Agro Industrial Cabana Ltda. 2016.

En la tabla 20, se puede observar que un 50,8% de socios manifiestan que siempre les beneficia las capacitaciones brindadas por la Cooperativa, y que el tipo de liderazgo que se ejerce dentro de su asociación es Liderazgo Comprometido, entendiendo este liderazgo como aquel que desarrolla el líder de manera que muestra iniciativa aceptando las ideas de los demás y tomando decisiones en conjunto; esto ya que la asistencia a capacitaciones les beneficia a conocerse mejor entre si y saber quién puede ejercer el cargo de líder con intereses a favor de la asociación y cooperativa. Los socios consideran que las capacitaciones no solo les beneficia en el aspecto productivo sino también al momento de interactuar con otros socios, de esta manera pueden conocer de una manera más efectiva a sus líderes.

Por otro lado un 0,4% manifiesta que siempre le beneficia las capacitaciones y que consideran que el tipo de liderazgo que se ejerce dentro de su asociación es Liderazgo Autoritario, esto por motivo de que el líder de la asociación no actúa por intereses personales, según lo menciona el socio, al líder autoritario solo busca cumplir objetivos e intereses personales. A pesar de lo señalado consideran que es importante asistir a las capacitaciones, ya que les beneficia desde el ámbito productivo hasta el ámbito social, familiar, cultural, etc.

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que las capacitaciones les benefician e influyen en el socio al momento de elegir a su líder o delegado, ya que a través de ella pueden tener mayor interacción y mejorar la comunicación para una mejor elección y decisión acerca del líder, y el tipo de liderazgo que se debe ejercer. Es decir las capacitaciones son importantes para que se organicen como asociación y poder tener sus directivos y dentro de ellos un delegado y líder, quien se encargara de guiarlos para poder cumplir los objetivos de la asociación y así mismo de la Cooperativa.

Dicho esto, el resultado se asemeja a la investigación realizada por Mendoza (2013), *en donde demuestra que el 42% de las beneficiarias les permite tener un liderazgo en la validación comunal*, es decir que su forma de liderazgo es aceptado por su comunidad. Además Tessin (1978), en los beneficios de la capacitación hace referencia a que, “*La capacitación forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas*”. Con lo señalado corroboramos que las capacitaciones son importantes para la formación de líderes, que a su vez dirijan sus asociaciones y tengan una validación comunal, así como se demuestra en la investigación presentada. El liderazgo dentro de las asociaciones se desarrolla de manera que eligen a un representante de la asociación, para su representatividad dentro de la Cooperativa; esto siempre con la interacción entre socios y el manejo de una buena comunicación, para el fortalecimiento de las capacidades en contexto de mejoras de la asociación.

TABLA 21

PRUEBAS DE CHI-CUADRADO DE LA DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR BENEFICIO DE LAS CAPACITACIONES SEGÚN EL TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO EN LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRO INDUSTRIAL CABANA LIMITADA.

	Valor	Grado de libertad	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	45,207^a	4	,000
Razón de verosimilitud	37,968	4	,000
N de casos válidos	236		

a. 4 casillas (40,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis de Chi-Cuadrado, podemos determinar que existe influencia entre las dos variables “Estrategia Educativa y el fortalecimiento de capacidades productivas y sociales”; como la prueba de la Chi calculada (45,207^a), esta es mayor a la prueba Chi cuadrada tabulada (9,48), con 3 grados de libertad, dado que el nivel de significancia es 0,000 o 100%, siendo menor al nivel de error de significancia de 0,05 o 5% de error, entonces se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La participación de los socios en las capacitaciones es beneficiosa, ya que con el incremento de conocimientos y la práctica de los conocimientos o capacidades fortalecidas pueden incrementar su producción y productividad. Una vez incrementado su productividad pueden incrementar sus ingresos económicos, para la satisfacción de necesidades básicas y mejora de calidad de vida). De esta manera un 51,3% de socios manifiestan que las capacitaciones siempre incrementa sus conocimientos y su terreno sembrado fue 1,01-2,00 has; por otro lado un 38,1% de socios manifiesta que siempre pone en práctica los conocimientos o capacidades fortalecidas pero su productividad incremento Poco; cabe señalar que un 43,2% de socios mencionan que siempre son beneficiosas las capacitaciones, pero su productividad incremento poco. Con los resultados obtenidos se afirma y corrobora la hipótesis específica planteada en el marco de capacidades productivas.

SEGUNDA: Las participación en las capacitaciones son importantes y beneficiosos para los socios, ya que a partir de la práctica de conocimientos, y capacidades fortalecidas y con el incremento de los mismos, genera que puedan mejorar la calidad de su producto, ya sea en tamaño de grano o venta del mismo sin impurezas; estos factores mencionados intervienen al momento de la comercialización, puesto que si no se selecciona el grano y esta tiene impurezas, genera que tengan dificultades al momento de la venta; con ello la disminución de ingresos económicos que pudieron estar destinados a la satisfacción de necesidades básicas. Dado esto se tiene un 28,8% menciona que siempre pone en práctica los conocimientos y capacidades, y que el tamaño de grano aumentó; así también un 64,0% menciona que siempre incrementa sus conocimientos y capacidades las capacitaciones y ahora no tiene ningún tipo de impurezas. Con lo señalado corroboramos la demostración de la hipótesis específica planteado en torno a capacidades productivas.

TERCERA: La asistencia con frecuencia de los socios a las capacitaciones son importantes, ya que ellos mejoran e incrementan la confianza entre socios para poder participar de manera activa ya sea en actividades o en el desarrollo de las capacitaciones y de esta manera den a conocer sus opiniones, inquietudes y dudas sobre los temas que se desarrollan. Es así que también se mejora la frecuencia de comunicación entre los socios, sin embargo la distancia en la que viven impiden que puedan comunicarse en todo momento; es así que un 27,5% asiste a las capacitaciones entre 9 a 12 veces y que su participación es activa para el desarrollo de cada sesión y/o actividad; por otro lado un 27,1% de los socios manifiesta que asiste entre 9 a 12 veces a las capacitaciones y se comunica solo cuando hay capacitaciones. Con lo mencionado corroboramos la hipótesis específica planteada, en torno a las capacidades sociales.

CUARTA: La importancia y beneficio de las capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades sociales, se centra en el marco que cuando un socio asiste a las capacitaciones mejora su interacción con los demás socios, ya que dentro de las capacitaciones y otras actividades interactúan y se interrelacionan; por otro lado con la interacción entre socios logran mayor confianza entre sí, esto influye en la elección del líder para cada asociación y de esta manera en el tipo de liderazgo que ejerce. Es así que un 92,4% de socios manifiestan que si son importantes las capacitaciones y que si influye en la interrelación con otros socios, cabe señalar que un 50,8% de socios manifiestan que las capacitaciones les benefician siempre y que el tipo de liderazgo ejercido es liderazgo comprometido. Con lo señalado se afirma la hipótesis específica planteada, en torno a las capacidades sociales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: El desarrollo y fortalecimiento de capacidades sociales en torno a participación activa y comunicación, se recomienda a los (as) bachilleres en Trabajo Social, realizar investigaciones referidas a estos aspectos que incluyan a la participación y comunicación como variables independiente y la influencia en su accionar diario; además se recomienda a la Cooperativa la elaboración, ejecución de planes y proyectos integrados por equipos multidisciplinarios entre ellos a trabajadores sociales quienes pueden elaborar proyectos; que a su vez sean ejecutarlos en beneficio o bienestar de los socios. A partir de ello se podría aperturar un campo de intervención para los trabajadores sociales, en las Cooperativas, ya que si bien es cierto no se tiene una intervención constante, esto con la finalidad de tratar la parte social y familiar de los socios de las Cooperativas y relacionado al bienestar social de los socios productores de diferentes cooperativas ubicadas dentro del país.

SEGUNDA: Dentro de calidad de producto, considerado como capacidad productiva, el tamaño de grano y selección de impurezas juega un papel importante para la comercialización; para el tema de calidad de producto se recomienda a la Cooperativa hacer uso o búsqueda de nuevas formas y/o tecnologías que les ayude a mejorar la calidad de su producto, en cuanto a tamaño de grano y limpieza del mismo; estas a su vez sean plasmadas en capacitaciones, cursos, talleres, pasantías a lugares donde hagan uso de esas otras formas y tecnologías para la mejora de calidad de producto. De la calidad del producto depende el ingreso económico en las familias y la satisfacción de necesidades, en torno a lo mencionado se recomienda a bachilleres en Trabajo Social, realizar investigaciones que incluyan ingreso económico, satisfacción de necesidades a partir de la comercialización de la quinua orgánica.

TERCERA: En torno a la producción y productividad (capacidades productivas); se recomienda a la Cooperativa, implementar políticas orientadas a fortalecer el desarrollo de capacidades productivas y sociales, orientado a los socios; y ellos puedan mejorar su nivel de

producción y por ende mejorar su calidad de vida. Así mismo la elaboración de proyectos con integración de equipos multidisciplinarios, quienes brinden capacitaciones, talleres, cursos, etc., sobre todo en temas de cambio climático, que es lo que más perjudica sus cultivos, de manera que se debería buscar nuevas estrategias o abonos orgánicos que ayude a minimizar el daño que causan la falta de lluvias, exceso de heladas, plagas, enfermedades, etc. Por otro lado gestionar el apoyo de otras instituciones ya sean públicas u ONG para el apoyo en asistencia técnica a socios y en las respectivas capacitaciones (cursos, talleres, etc).

CUARTA: La interacción y el liderazgo influye en las asociaciones que están integradas por socios, se recomienda a la Cooperativa evaluar el accionar de los líderes de cada asociación, ya que se tiene registro que el líder puede ser autoritario. Por otro lado la implementación de una escuela de líderes para que los socios puedan asistir, de esta manera mejorar, fortalecer y conocer acerca de cómo se debe desempeñar un líder; esto con la finalidad de que los próximos líderes, delegados o directivos de la Cooperativa actúen por intereses comunes con los socios mas no por intereses personales.

QUINTA: Desde la perspectiva del Trabajo Social se recomienda la implementación de un área de Educación y Bienestar Social, que complementara al comité de educación que existe dentro de la cooperativa, el desempeño de esta área se desarrollaría de acuerdo a las funciones del trabajo social (Gestión y Gerencia Social, Investigación Social, Educación Social, Promoción Social y Asistencia Social), a través de las cuales se podrá realizar diferentes actividades, ya sea la elaboración de planes de trabajo orientado al fortalecimiento de capacidades, investigaciones, actividades de promoción, convenios con instituciones del estado, privadas u ONG etc., esto con la finalidad de evaluar las condiciones sociales y familiares de los socios pertenecientes a la Cooperativa, para que la prestación de servicios de la cooperativa este orientado al mejorar e incrementar el bienestar y calidad de vida de los socios y sus familias.

VII. REFERENCIAS

- ADAM, F. (1971). Metodología andragógica. Caracas, Ven. Editorial: Anea Fidea.
- ASOCIACIÓN SINDICAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA (2004). Colombia.
- BECKER, G. (1983), “Inversión en capital humano e ingresos”, en El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones, Madrid, Alianza Editorial, pp. 39-63.
- CARABALLO, R. (2007). La Andragogía en la Educación Superior. Investigación y postgrado. Vol. 22, N°2. Venezuela.
- CASANOVA, F. (2002). Formación profesional, productividad y trabajo decente Boletín n°153 Cinterfor Mintervideo.
- CHASE, F. y JACOBS, R., and AQUILANO, N. (2005). “Operations Management for Competitive Advantage”. Mc Graw Hill.
- CHIAVENATO I. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia: Mc Graw Hill.
- FERNÁNDEZ, N. (2001). Universidad Nacional Autónoma de México. La Andragogía. México.
- FUENTES, K. (2011). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Universidad academia de humanismo Cristiano, Santiago de Chile.
- GALINDO, M. y RÍOS, V. (2015) “Productividad” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1. México DF: México ¿cómo vamos?
- GARCÍA, J. (2012). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones.
- HOMS, P. (1999). Ámbitos de intervención en Educación no formal. Una propuesta taxonómica. Revista Teoría de la Educación, Ediciones Universidad de Salamanca, 11, 183-215.

- JONES, Ch. (2009). Macroeconomía. Barcelona España. Copyright W.W Norton
Company: IBSN: 978 8495348 357.
- KALENATICK, D., LÓPEZ, C., GONZÁLEZ, L. (2006). “Modelo Integral de
Producción en Empresas Manufactureras Colombia”. ISBN: 9589784011 vol: 1,
Ed. Kimpres.
- LOCKYER K. (1992) “Production and Operation Management”. Prentice Hall.
N.d. Derechos Educación Graciela Cardarelli
- MARRERO, T. (2004). Hacia una educación para la emancipación. Nucleo Abierto
UNESR, 11. p7.
- OECD/DAC GOV NET (2006)“The Challenge of Capacity Development: Working
towards Good Practice” (“El desafío del desarrollo de capacidades: hacia mejores
prácticas). DAC Network on Governance,
- OSORIO, B. (2009), Teoría andragógico de Knowles y Kapp. Artículos Educativos.
Guatemala.
- PASCHOAL, J. (2008). Introducción a la Economía. Quinta edición. México: Alfa omega
grupo editor S.A de C.V: 866p IBSN:978-970-1510582; IBSN: 970-15-1058-5
- PNUD (2008). Desarrollo de Capacidades: Texto de práctica.
- PNUD (2009). Desarrollo de Capacidades: Texto básico de la PNUD.
- ROMERO, K. (2010). La capacitación y la motivación como herramientas para conseguir
una ventaja competitiva (Tesis de pregrado). Universidad de Contaduría y
Administración. Veracruz-México.
- SÁNCHEZ, A. (2008). La Producción Agraria y la biodiversidad en la normativa Agraria
de la comunidad Autónoma de la Rioja.
- SCHROEDER, R., MCGRAW, H. Administración de operaciones, Pág. 533.
- SCHULTZ, Theodore W. (1985), Invirtiendo en la gente, Barcelona, Ariel, pp.13-44.

SERVITJE, L. (2008) Mayor capacitación, Mayor productividad. Unión Social de Empresarios de México.

SILICEO, A. (2001) Capacitación y Administración de personal. Editorial Limusa. México

ZORRILLA, S. (2004). Como aprender Economía conceptos básicos. Primera edición. México: LIMUSA, S.A DE C.V, 203p. ISBN: 968-18-1612-9.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

CALIVA, J. (2009), Manual de capacitación para Facilitadores/IICA-San José, Costa Rica. Recuperado de: <http://www.iica.int>.

CAMORS, J. (2008), Educación No Formal: Concepción Que Sustenta La Política Del Mec. En: “Aportes a las prácticas de Educación no Formal desde la investigación educativa”, autores varios, Montevideo, 2009. Recuperado de: <http://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/TEMPORETTI/EducaNoFormal/Educaci%C3%B3nnoformal.%20Camors%20J.pdf>.

MARUM, E. y REYNOSO, E. (2014). La importancia de la educación no formal para el desarrollo humano sustentable en México. Recuperado de <http://ries.universia.net>

SÁNCHEZ, G. ¿Qué son habilidades sociales? La mente es maravillosa. Recuperado de: <https://lamenteesmaravillosa.com/que-son-las-habilidades-sociales/>

SEN, A. (2000), Desarrollo y libertad, Barcelona, Planeta. Secretaría de Educación Pública (2011), Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos, principales cifras ciclo escolar 2010-2011, México, sep, Recuperado de: http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1899/2/images/principales_cifras_2010_2011.pdf.

SMITTER, Y. (2006). Hacia una perspectiva sistemática de la Educación no formal. Laurus Revista de Educación, Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Caracas, Venezuela. 12, n° 22, 241-256. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76102213> (25/11/13).

VIGNATTI Magdalena, Licenciatura en Diseño de la Comunicación Visual.[en línea].

Argentina Buenos Aires: [s.n.], 2007. [ref. 25 de mayo de 2011]. Recuperado de:

<http://www.mailxmail.com/curso-marketing-produccioncostes/marketing->

[definicion-objetivos-produccion](http://www.mailxmail.com/curso-marketing-produccioncostes/marketing-definicion-objetivos-produccion)

CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES:

1.1. Edad

- a. 18-22 años.
- b. 23-27 años.
- c. 28-32 años.
- d. 33-37 años.
- e. 38-42 años.
- f. 43-47 años.
- g. 48-52 años.
- h. 53-57 años.
- i. 58-62 años.
- j. 63-67 años.
- k. 68 años a más.

1.2. Sexo:

- a. Femenino.
- b. Masculino.

1.3. Estado Civil:

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)
- c. Viudo (a)
- d. Conviviente

1.4. ¿Qué otra ocupación desempeña además de ser agricultor?

- a. Solo agricultor.
- b. Ganadero.
- c. Venta de leche.
- d. Ama de casa.
- e. Comerciante (tienda)
- f. Profesional.
- g. Independiente.
- h. Estudiante.

II. ESTRATEGIA EDUCATIVA.

2.1. ¿Cuántas veces asiste Ud., en la campaña agrícola a las capacitaciones?

- a. No asisto
- b. 1-4 veces
- c. 5-8 veces
- d. 9-12 veces.
- e. 13 a más veces.

2.2. ¿Considera Ud., que es importante la capacitación para fortalecimiento de capacidades productivas y sociales?

- a. Si
- b. A veces
- c. No

2.3. ¿Le beneficia las capacitaciones que le brindan?

- a. Siempre
- b. A veces.
- c. Nunca

2.4. ¿Incrementa sus conocimientos los temas en que lo capacitan?

- a. Siempre
- b. A veces.
- c. Nunca.

2.5. ¿Pone Ud. En práctica los conocimientos adquiridos en las sesiones de capacitación?

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

2.6. ¿Qué tipo de instituciones le brindan las capacitaciones?

- a. Publico
- b. Privado
- c. Tercer Sector (Cooperativa)
- d. Otros.....

2.7. ¿Qué tipo de materiales usa el capacitador para el desarrollo de las capacitaciones?

- a. Diapositivas.
- b. Folletos.
- c. Papelografos.
- d. Videos-Audios.
- e. Otros.....

III. Fortalecimiento de Capacidades productivas y Sociales.

3.1. Capacidades productivas.

3.1.1. Producción.

3.1.1.1. ¿Qué cantidad de terreno destinaba ud. Hace 5 años atrás y ahora para la siembra de quinua orgánica?

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| a. Menos de 1,00 has. | d. 3,01-4,00 has. |
| b. 1,01-2,00 has. | e. 4,01 a mas has. |
| c. 2,01-3,00 has. | |

3.1.2. Productividad.

3.1.2.1. ¿El rendimiento (volumen) de producción ha incrementado con las capacitaciones que recibió?

- | | |
|--------------|---------|
| a. Bastante. | c. Nada |
| b. Poco | |

3.1.3. Calidad

3.1.3.1. ¿Ha incrementado el tamaño de grano de quinua?

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| a. Aumento el tamaño de grano. | c. Sigue del mismo tamaño. |
| b. Redujo el tamaño de grano. | |

3.1.3.2. ¿El producto que comercializa tiene algún tipo de impurezas (después de las capacitaciones)?

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| a. Aún tiene impurezas. | c. No tenía impurezas. |
| b. Ahora no tiene impurezas. | |

3.2. Capacidades sociales.

3.2.1. ¿Cuáles son las capacidades sociales que considera que desarrollo y/o fortaleció?

- | | |
|-------------------------------|--|
| a. Empatía | () Ponerse en lugar de otro |
| b. Asertividad | () Capacidad de defender opiniones. |
| c. Cooperación | () Colaborar con los demás. |
| d. Comunicación | () Expresar y escuchar. |
| e. Autocontrol | () Controlar impulsos e interpretar creencias |
| f. Comprensión de situaciones | () Comprender situ. Soc. |
| g. Resolución de conflictos | () Entender y dar soluciones |
| h. Liderazgo | () |

3.2.2. ¿Las sesiones de capacitación influyeron en su comportamiento (mejora de interacción con los socios de su asociación)?

- | | |
|-------|-------|
| a. Si | b. No |
|-------|-------|

3.2.3 ¿Con que frecuencia se comunica con las personas que se capacitan en su asociación?

- | | |
|--|----------------------|
| a. No me comunico. | c. En todo momento. |
| b. Solo cuando hay reuniones o sesiones. | d. De vez en cuando. |

3.2.4. ¿De qué manera participa Ud., en las sesiones de capacitación?

- | | |
|------------|------------|
| a. Activa. | b. Pasiva. |
|------------|------------|

3.2.5. ¿Qué tipo de liderazgo se ejerce dentro de su organización?

- Liderazgo Autoritario (solo ordena).
- Liderazgo Complaciente (intenta tener la aprobación).
- Liderazgo por Conveniencia (por objetivos personales).
- Liderazgo Independiente (autosuficiente, trabaja solo).
- Liderazgo Comprometido (pasión y vocación de líder).

3.2.6. ¿De qué manera se toma las decisiones dentro de su organización?

- | | |
|------------------------------|---|
| a. Adjudicación autoritaria. | d. Votación basada en preferencia personal. |
| b. Designio personal. | e. Producción de un consenso activo. |
| c. Rutina legal-racional. | |

3.2.7. ¿Con la venta de su producto considera que obtuvo incremento económico familiar (bienestar económico)?

- | | |
|-------|-------|
| a. Si | b. No |
|-------|-------|

PANEL FOTOGRAFICO



