

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN
AGRONEGOCIOS**



**RELACIÓN ENTRE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y
PRODUCTIVIDAD EN LAS ASOCIACIONES DE AGUAYMANTO DE LA
COOPERATIVA PROUDEBAM DEL DISTRITO DE BAMBAMARCA, 2018**

T E S I S

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

INGENIERO EN AGRONEGOCIOS

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

KARINA DEL ROCÍO LUNA VÁSQUEZ

ASESOR:

MBA. ING. SANTIAGO DEMETRIO MEDINA MIRANDA

CAJAMARCA – PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"
Fundada por Ley N° 14015, del 13 de febrero de 1962
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS



**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS REVISADA EN EL SOFTWARE
DE ANTIPLAGIO TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA**

Hace constar que, la tesis y/o Trabajo de Suficiencia Profesional titulada:

**"Relación Entre Fortalecimiento Organizacional y Productividad en
las Asociaciones de Aguaymanto de la Cooperativa PROUDEBAM del
Distrito de Bambamarca, 2018".**

Presentada por la Bachiller **Karina del Rocío Luna Vásquez**, ha sido
sometida a revisión mediante el Software Antiplagio **TURNITIN**, por parte del
asesor: **MBA. ING. SANTIAGO DEMETRIO MEDINA MIRANDA**,
obteniendo el puntaje **5 % de similitud**.

Cajamarca, 05 de febrero del 2024.

.....
ASESOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"

Fundada por Ley N° 14015, del 13 de febrero de 1962

FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS

Secretaría Académica



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Cajamarca, a los diecinueve días del mes de agosto del año dos mil veintidós, se reunieron en el ambiente de la Facultad de Ciencias Agrarias, los integrantes del Jurado designados por Consejo de Facultad de Ciencias Agrarias, según **Resolución de Consejo de Facultad N°228 - 2022 – FCA – UNC, fecha 19 de agosto del 2022**, con el objetivo de evaluar la sustentación de la **TESIS** titulada: **"RELACION ENTRE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD EN LAS ASOCIACIONES DE AGUAYMANTO DE LA COOPERATIVA PROUDEBAM DEL DISTRITO DE BAMBAMARCA, 2018"**, la misma que fue sustentada por la Bachiller de Ingeniería en Agronegocios, **KARINA DEL ROCÍO LUNA VÁSQUEZ**, para optar título profesional de **INGENIERO EN AGRONEGOCIOS**.

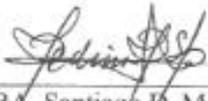
A las **cuatro** horas y de acuerdo a lo estipulado en el Reglamento respectivo, el Presidente de Jurado dio por iniciado el acto. Después de la exposición de la Tesis, formulación de preguntas y de la deliberación del Jurado; el presidente del jurado anunció la **APROBACIÓN** por **unanimidad** con el calificativo de dieciséis (16) con fines de Titulación correspondiente; por lo tanto, el graduando queda expedito para acceder con los trámites que conlleven a la obtención del Título profesional de **Ingeniero en Agronegocios**.

A las **seis** horas del mismo día, el Presidente del Jurado dio por concluido el Acto de Sustentación.


Dr. Isidro Rimarachín Cabrera
PRESIDENTE


Dra. Mary Marianina Llamo Burga
SECRETARIO


Ing. José Lizandro Silva Mego
VOCAL


Ing. MBA. Santiago D. Medina Miranda
ASESOR

A:

*Dios por darme la vida,
mi madre, hermanas y familiares, por su cariño, comprensión y apoyo moral;
mi asesor, por compartir generosamente sus conocimientos.*

AGRADECIMIENTO

*A mi madre Elvia Vásquez Burga
a mis hermanas Edita y Carmen por su apoyo incondicional
en todo momento, motivo suficiente para lograr mis objetivos.*

*A mi maestro MBA. Ing. Santiago Medina, por su apoyo
permanente e incondicional y su constante motivación y todas
aquellas personas que de una u otra manera
contribuyeron en la recolección de información y
lo que facilitó la realización de esta tesis.*

ÍNDICE

RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II	5
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes de la investigación.....	5
2.2. Bases teóricas	10
2.3. Definición de términos básicos.....	20
CAPÍTULO III.....	23
3. MATERIAES Y METODOS	23
3.1. Ubicación geográfica de la investigación.....	23
3.2. Tipo y diseño de investigación.	24
3.2.1. Unidad de análisis	24
3.2.2. Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.2.3. Prueba de confiabilidad de los instrumentos	27
3.2.4. Aspectos éticos a considerar	28
3.2.5. Presentación de información	28
CAPÍTULO IV	29
4. RESULTADOS Y DISCUSIONES	29
4.1. Datos generales.....	29
4.2. Fortalecimiento organizacional	32
4.3. Productividad	65
4.4. Discusión de resultados	71
4.5. Contrastación de la hipótesis	74

CAPÍTULO V	77
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
5.1. Conclusiones	77
5.2. Recomendaciones	78
CAPÍTULO VI.....	79
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
7. ANEXOS.....	86
7.1. Cuestionario aplicado	86
7.2. Fotografías de la investigación	98
7.3. Operacionalización de variables	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	26
Tabla 2. Genero de los productores que participaron en la investigación	29
Tabla 3. Grado de instrucción de los productores investigados	30
Tabla 4. Muestra de estudio según lugar geográfico asociación según lugar que pertenece.....	31
Tabla 5. Percepción sobre las actividades que no han mejorado según asociación. Cifras relativas	33
Tabla 6. Factores que determinan la realización de la siembra de los cultivos	34
Tabla 7. Actividades de manejo del Cultivo	35
Tabla 8. Planificación de servicios de capacitación y asistencia técnica	36
Tabla 9. Planificación de la adquisición de insumos	37
Tabla 10. Característica para logro de los objetivos.....	38
Tabla 11. Factores para la organización	39
Tabla 12. Evaluación de actividades programadas.....	40
Tabla 13. Percepción de mejora de la organización.....	41
Tabla 14. Cumplimiento de metas en la cooperativa	42
Tabla 15. Cumplimiento de la calidad del producto	43
Tabla 16. Capital para la campaña agrícola	44
Tabla 17. Cumplimiento de pagos financieros	45
Tabla 18. Intermediación financiera de la cooperativa	46
Tabla 19. Distribución de las tareas en la cooperativa	47
Tabla 20. La Directiva de la Cooperativa sugiere cambios en los procesos productivos	48
Tabla 21. Acceso a insumos y capacitación y asistencia técnica	49
Tabla 22. Mejoras percibidas por los productores	50
Tabla 23. Mejoras de la capacidad organizacional de la cooperativa	51
Tabla 24. Alineación de los productores con los objetivos de la cooperativa.....	52
Tabla 39. Comportamiento de crecimiento del Agronegocios.....	68
Tabla 40. Factores que influyen en la productividad del aguaymanto.....	70

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Distribución de las asociaciones y el número de productores según lugar del Distrito de Bambamarca	24
Cuadro 2 Distribución de las unidades de análisis según caserío distrito de Bambamarca	28
Cuadro 3 Alfa de Cronbach aplicado al cuestionario de los productores.....	27
Cuadro 4. Relación entre las habilidades de los productores con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca.....	74
Cuadro 5. Relación entre el conocimiento de los productores con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca.....	75
Cuadro 6. Relación entre la participación de los productores con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca.....	76

RESUMEN

El problema de investigación es ¿Cuál es la relación entre fortalecimiento organizacional y la productividad de las asociaciones de aguaymanto de la Cooperativa PROUDEBAM del distrito de Bambamarca?; el objetivo general es Determinar la relación de Fortalecimiento Organizacional y la productividad en las asociaciones de Bambamarca las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca. El método de ciencia utilizado es el hipotético deductivo y analítico sintético. Las técnicas empleadas fueron: la observación y la encuesta. La información obtenida fue sometida a un análisis estadístico SPSS FOR Windows versión 20. Se trabajó una muestra probabilística al azar. Los resultados señalan que existe una alta relación entre el fortalecimiento organizacional y la productividad en las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca. En cuanto a las habilidades por parte de los productores, un 85.5% indicó que para la ejecución de las actividades productivas establecidas en la cooperativa se debe mayormente a las propuestas e iniciativa de cada uno de ellos y solo el 14.5% está sujeto a la iniciativa de los compañeros o de la directiva de la organización; sin embargo, un 100% de productores indicó para la ejecución de las actividades en la cooperativa la actitud participativa contribuye mucho al desarrollo de estas y que para beneficiarse de los resultados de estas actividades cada uno de los socios tiene la propuesta de trabajar con perseverancia, con la mejor actitud y talento. También indican que los conocimientos que ha adquirido, los está aplicando en el día a día en su negocio agrícola; sin embargo, solo un 79% percibe que los conocimientos adquiridos están sirviendo de apoyo al resto de los asociados y un 21% no los percibe. La participación de los productores de aguaymanto se ha realizado en diferentes aspectos, es así que el 100% de productores ha logrado participar en diferentes actividades tales como la participación en campañas agrícolas, en la planificación de las ventas y en la planificación de las actividades de capacitación. Estos resultados reflejan que la cooperativa tiene un alto fortalecimiento organizacional el cual se ve reflejado en la productividad que vienen teniendo.

Palabras clave: Fortalecimiento organizacional, productividad, productores, organización, habilidades, conocimiento y participación.

ABSTRACT

The research problem is: What is the relationship between organizational strengthening and the productivity of associations of aguaymanto in the district of Bambamarca?; The general objective is to determine the relationship between Organizational Strengthening and productivity in the associations of Bambamarca and associations of aguaymanto in the district of Bambamarca. The science method used is the hypothetical deductive and analytical synthetic. The techniques used were: observation and survey. The data obtained were processed with the SPSS FOR Windows version 20 statistical package. A random probabilistic sample was used. The results indicate that there is a high relationship between organizational strengthening and productivity in associations of aguaymanto in the district of Bambamarca. Regarding the skills on the part of the producers, 85.5% indicated that for the execution of the productive activities established in the cooperative, it is mainly due to the proposals and initiative of each one of them and only 14.5% is subject to the initiative of the companions or of the directive of the organization; however, 100% of producers indicated that for the execution of the activities in the cooperative, the participative attitude contributes a lot to their development and that in order to benefit from the results of these activities, each of the partners has the proposal to work with perseverance, with the best attitude and talent. 100% of producers indicated that the knowledge they have acquired is being applied on a day-to-day basis in their agricultural business; however, only 79% perceive that the knowledge acquired is supporting the rest of the associates and 21% do not perceive it. The participation of the aguaymanto producers has been carried out in different aspects, so that 100% of the producers have been able to participate in different activities such as participation in agricultural campaigns, in the planning of sales and in the planning of marketing activities. training. These results reflect that the cooperative has a high organizational strength which is reflected in the productivity they have been having.

Keywords: Organizational strengthening, productivity, producers, organization, skills, knowledge and participation.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre la relación entre Fortalecimiento Organizacional y Productividad en las asociaciones de aguaymanto (*Physalis peruviana* L.) de la cooperativa PROUDEBAM del distrito de Bambamarca, se desarrolló en 14 comunidades que abarcan las asociaciones de la cooperativa PROUDEBAM, estas comunidades son: Alán, Apan Bajo, Chanchiloma, Lucmacucho-Llaucan, Frutillo, Huangamarca, Huilcate 1, Huilcate 2, Cashapampa Alto, Cashapampa Bajo, Lanchecucho, Chacapampa Bajo, Mirflores el Progreso y San Antonio Bajo.

Una de las características por la cual se priorizó realizar el estudio de investigación, es la aparición de nuevas asociaciones enfocadas en la producción y comercialización de aguaymanto en el distrito de Bambamarca y además el producto en su mayoría ingresa al mercado con una característica ecológica y la cual viene siendo cultivada en grandes cantidades, pero sin la tecnología orientada a la productividad.

La importancia que tiene relacionar el fortalecimiento organizacional con la productividad, es que el fortalecimiento organizacional podemos ver cuáles son las habilidades de cada participante para fortalecer a cada asociación, el conocimiento y la participación de los socios, pero un punto muy importante es conocer cómo afectan al volumen de producción/los insumos utilizados y el rendimiento por unidad.

Con la presente investigación se buscó determinar la relación de fortalecimiento organizacional y productividad para fomentar la intervención de otros estudios y poder incrementar la productividad que permita una mejor contribución a la economía de los productores de las diferentes asociaciones de aguaymanto así ya no solo producir sino enfocar a un negocio rentable en el del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca.

1.1. Planteamiento del problema

A partir del 2008 se inicia las primeras producciones de aguaymanto en el distrito de Bambamarca, al notar un buen rendimiento, rentabilidad y adecuación de este producto en las parcelas de los pequeños productores, se formaliza la primera asociación en el año 2010 denominada Innovación para el desarrollo juvenil, es así, que para el 2018 en el distrito se tenía 14 asociaciones de productores de aguaymanto y a partir de ello nace la Cooperativa Productores Unidos Para el Desarrollo de Bambamarca-PROUDEBAM; por lo tanto, esta cooperativa y cada una de las asociaciones que lo conforman tiende a depender mucho de un buen fortalecimiento organizacional.

El fortalecimiento organizacional de pequeños productores campesinos surge en los últimos años como una necesidad ineludible para promover el desarrollo rural sostenible, que tiene como uno de sus sustentos el de posibilitar la articulación de productores campesinos con su actividad al mercado (Apaza y Condori, 2017).

Si habláramos de que la visión compartida tiene un efecto multiplicador de energías; por eso, lo que una entidad de promoción debe buscar en su tarea de fortalecer una organización es que los líderes reconozcan que sin la participación activa de cada uno de los asociados el proyecto no va a salir adelante. (Ortiz, 2008)

Asimismo poder realizar mejoras dentro de la organización, sin tener que invertir una gran cantidad de dinero, lo que debe de realizarse es una mejora en el desempeño del personal; siendo los trabajadores uno de los factores claves del éxito de una organización, su desempeño influye indirectamente en el buen funcionamiento de la empresa, donde el activo más importante dentro de una organización es el recurso humano ya que es éste quien le proporciona una diferencia competitiva, y a pesar de esto, en la práctica no es gestionado ni medido. (Moreira, 2018)

El fortalecimiento de una organización es uno de los principales problemas que enfrenta la sociedad agraria, razón por la cual se ha planteado el presente trabajo de investigación, el que, permitirá determinar la relación de los factores que intervienen en el fortalecimiento organizacional de las asociaciones de aguaymanto en el distrito de Bambamarca, ya que carece de estudios sobre el modelo fortalecido de las asociaciones de aguaymanto.

Los resultados que posibilitan mejoras en el presente trabajo de investigación servirán para reforzar la teoría existente sobre la relación de fortalecimiento organizacional en la productividad de las asociaciones de aguaymanto, y en ello obtener mejoras en los insumos de los productores, es decir incrementar el desarrollo agropecuario. En la presente investigación se ha utilizado algunos instrumentos, técnicas y metodologías que pueden ser aprovechadas para otras investigaciones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre fortalecimiento organizacional y la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades de los productores y la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca?
- ¿Cómo se relaciona el conocimiento de los productores y la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca?
- ¿Cuál es la relación entre participación de los productores y la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de Fortalecimiento Organizacional y la productividad en las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las habilidades de los productores y la productividad en las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca.
- Determinar el nivel de conocimientos de los productores si se relaciona con la productividad en las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca.
- Determinar la relación entre participación de los productores en la productividad en las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Velásquez, Nuñez, y Rodríguez (2009), en su investigación concluyeron que la productividad organizacional establece directrices para el compromiso diario, humanizan las relaciones en la empresa, dan sentido a la vida laboral, cohesionan los grupos, aumentan la producción y la calidad de los bienes y servicios, configuran la personalidad de la organización, generan confianza y credibilidad en los clientes de la empresa y fomentan el sentido de pertenencia de los empleados, buscando la forma de instaurar al interior de ellas un clima favorable que les permita ser más productivos. Por su parte Terán y Lorenzo (2011), en su investigación concluyeron que la cultura organizacional es compartida por todos los miembros de la organización y el conocimiento de los asociados es esencial, junto con sus habilidades o acciones, estilo propio, actitudes, favorece un alto desempeño de sus trabajadores, manifestado en su productividad.

Gonzales, Paredes y Núñez (2018), en su investigación concluyeron que el clima organizacional, la capacidad de liderazgo o el estilo de liderazgo afectan directamente en el desempeño de los colaboradores y las metas en la organización, al contrario, Felipe (2013), en su estudio estableció que no hay una influencia de cultura en la productividad, porque solo necesitamos trabajo y capital para generar valor económico; la pasión por su trabajo va acorde con las políticas de la empresa. Sin embargo, Suarez (2015), en su estudio “la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales” definió que es la unión, la confianza, las actitudes y desempeño son los contribuyen o disminuyen la eficacia y productividad de la organización basándose fundamentalmente orientar el comportamiento de los individuos.

Carro y Gonzales (2015), en su investigación concluyeron que la productividad se representa con la eficiencia que son utilizados los insumos, capital y fuerza de trabajo, de similar forma, el capital humano juntamente con la tecnología da lugar a productos y

procesos nuevos o modificados, las estructuras de organización, los nuevos sistemas y modelos de negocio, generan crecimiento en la producción, de forma que superan el crecimiento de las entradas de capital y trabajo. Todo lo cual se traduce en un crecimiento de la productividad multifactorial o la producción por unidad de insumo.

Felipe (2013), señaló que a causa de que los directivos no orientan, guían y dirigen en el cumplimiento de actividades se genera la ausencia de participación, motivación, compromiso y toma de decisiones por parte de los socios, en suma, se da el debilitamiento de la asociación. También Guasch (2006), afirmó que cada quien se apropia de su actividad laboral y toma de decisiones muchas veces solo pensando en uno mismo sin embargo se trabaja en conjunto porque tiene una responsabilidad compartida con el objetivo de fortalecer sus capacidades y habilidades a favor de la asociación y predecir desarrollo y crecimiento futuros.

Bringas (2017), concluyó que la gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación en las empresas convirtiéndolas en más inteligente y competitiva, además se apaciguan a enfrentadas a grandes retos para ser exitosas, como son: la globalización, los avances tecnológicos, constante innovación, creatividad y competitividad. Así mismo, dentro del proceso actual de globalización, donde el avance en la tecnología informática ha empujado al mundo a una nueva era económica, el conocimiento se ha consolidado como la fuente primaria de creación de riqueza donde la perspectiva de este nuevo paradigma, el conocimiento es un activo intangible. Mejorando a muchas empresas de Madrid con nuevos productos y procesos atrayendo más clientes, creando así una ventaja competitiva y circuito virtuoso que mejora el desempeño de cada empresa. (Sánchez, Melián y Hormiga, 2007)

Mauricio (2015), señaló existe una relación importante entre capacitación y entrenamiento laboral en la productividad. Dando una solución a problemas a los que se enfrentan regularmente los directivos en su trabajo, como la motivación de sus subordinados; el trazado eficiente de la dirección estratégica; la prestación de un impecable servicio al

cliente; la integración de las tareas de equipos; la creación de sistemas de incentivos y de recompensas que reconozcan los logros personales dentro de un ambiente de culturas de gran desempeño. Por otro lado, lo que se requiere perfeccionar es sistemas que estimulen el incremento de recursos financieros propios, ampliar mecanismos de control sobre la gestión y aceptar con positivismo las realidades del mercado, así abrir las posibilidades al asociativismo (Caldentey y Titelman, 2018)

Macavilca (2018), concluyó que los resultados de un sistema de fortalecimiento organizacional suelen medirse con cuatro indicadores básicos:

- Capital intelectual: la información intangible que posee y que puede producir valor en la organización.
- Desempeño: Calidad y cantidad de los productos y servicios que se comercializan, nivel de satisfacción de los clientes.
- Satisfacción laboral de los empleados: Observable mediante los indicadores clásicos, tales como participación, compromiso o ausentismo, impuntualidad.
- Crecimiento y desarrollo persona: Cuidado de la empleabilidad de los colaboradores.

Por otra parte, Stephany (2018), conceptualizó que la productividad es entendida como el factor que hace competitiva a las organizaciones y encamine su gestión al mejoramiento continuo, y sobre fortalecimiento de una empresa resaltó temas como los rasgos de personalidad (diferencias entre las personas), las actitudes de los empleados y su motivación para el trabajo y liderazgo, la formación de grupos y la toma de decisiones en grupo. De la misma manera Ayala (2017), concluyó que en toda empresa, para mejorar la productividad tiene que haber presencia y ser desarrollados eficazmente los diferentes factores entre ellos, liderazgo, capacidades activas, nuevas oportunidades de crecimiento, organización, reconocimiento, igualdad, motivación, estabilidad laboral, trabajo en equipo, decisiones, valores; así aseguran resultados positivos y satisfacción laboral.

Cabrera (2017), complementa y menciona que la cultura organizacional es determinante en el rendimiento de una organización. Igualmente, Chuquillanqui (2012), indica que la

innovación, perdurabilidad, complejidad, liderazgo y estrategia influye en el fortalecimiento ya que retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Asimismo, Hernández (2018), señaló que, a mejor conocimiento sobre sus labores, el entorno que le rodea y la entidad dan alternativa de mejorar como equipo e integrarán una fuerza de trabajo productiva y competitiva; del mismo modo se respalda que existe relación de las variables asociatividad y productividad, afirmó (Sánchez, 2013)

Fuentes, Talavera y Pizarro (2015), determinaron que existe una significativa relación entre sus variables calidad de vida y productividad, además también alude que se da a causa de compromiso y trabajo en equipo, sin embargo el factor con mayor incidencia es el recurso humano debido a la falta de capacitación, conocimiento y motivación de preparación, el personal no se desarrolla laboralmente y no permite un buen rendimiento; de igual forma si falta estos factores jamás va a ser competitiva una organización afirmó Sánchez y Espinal (2017), por otro lado Eliseo, Eliseo y Montejó (2010), en su estudio concluyó que los valores afectan la productividad, resultado que mostró mayor importancia a la seguridad del trabajador, disciplina, ética y responsabilidad, asimismo afirmó (Hurtado, 2018).

Vásquez (2016), Determinó que la presencia de comportamientos y actitudes negativas alteran la armonía y trabajo conjunto limitando el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, conllevando a una mala organización, asimismo, en un análisis de los factores que inciden en la productividad de la industria de Trujillo son los materiales de calidad, mano de obra, equipo y organización que son analizados en un determinado tiempo ya programado en dirección a metas darán a conocer qué puntos fuertes y débiles se tienen, enfatizó (Suarez y Guzmán, 2018)

Niebuhr (2018), concluyó que el fortalecimiento organizacional es componente principal dentro de cada organización Cusqueña, mostrando así que en equipo hay más oportunidades que alguien individualmente, porque suman las capacidades de sus miembros así ofrece mejores alternativas de solución ante los problemas para logros de objetivos. También precisó que, cuando se habla de capacidades, se refiere a las habilidades personales (tener iniciativa, conocimientos, liderazgo y trabajo en equipo) que se representa como pilares

fundamentales para el cumplimiento de los objetivos de la organización y con ello la obtención de resultados positivos y duraderos.

A nivel del departamento de Cajamarca, en la provincia de Jaén, Vicuña (2018), concluyó que es necesario, la comunicación, la acción participativa, la capitalización de los recursos humanos, el empoderamiento social, en lo cual, es con que se debe contar para llegar al éxito de los objetivos. También afirmó que hay elementos pequeños pero significativos como son: el liderazgo que es impulsar a los demás dentro de las organizaciones; comunicación en donde se da las relaciones entre sus integrantes, la responsabilidad que de existir en la toma de decisiones; principalmente al considerar las destrezas de los miembros de la organización, para segmentarlos en campos o puestos donde éstos puedan desarrollar al máximo sus capacidades, ya que en conjunto son parte fundamental y responsable de su éxito o fracaso de la organización.

Vásquez (2018), concluyó que el fortalecimiento organizacional es un instrumento ideal para lograr una eficiencia en la parte administrativa, además ayuda para que los trabajadores desempeñen sus funciones de manera eficaz y eficiente, así logren objetivos estratégicos, que dependen directamente de la capacidad de las personas, en donde el estado emocional de los trabajadores se refleja directamente en la productividad. Así mismo determinó que entre las variables fortalecimiento organizacional y productividad existe una correlación de $r = 0,787$. Es decir, a un buen nivel de fortalecimiento le corresponde un buen nivel de productividad; a un deficiente nivel de fortalecimiento organizacional le corresponde un deficiente nivel de productividad.

Villares (2014), identificó que el 70.83% tenía una categoría regular en producción, por la falta de FO dentro de la institución pero se preparó para revertir la situación y logró un proceso de crecimiento económico, se implantó una serie de estrategias para generar un adecuado fortalecimiento organizacional, que son: permitir al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales, ya que así logró colocar en una brecha de alta productividad a la institución de Santa Cruz.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Fortalecimiento organizacional

Moheno (2009), el fortalecimiento organizacional en los últimos años como una necesidad ineludible para promover el desarrollo rural sostenible, junto a la emergencia del enfoque de cadenas productivas, que tiene como uno de sus sustentos el de posibilitar la articulación de productores campesinos al mercado, el tema de fortalecimiento organizacional aparece como un requisito para alcanzar en condiciones más favorables dicha articulación. El autor, agrega que el fortalecimiento organizacional se puede entender como las acciones sociales (decisiones, conductas y aprendizajes) que le dan a la organización cierta fortaleza interna, que le permite ser eficiente en su entorno social, político, económico y cultural.

Eliseo y Montejo (2010), mencionaron que las tácticas que se usan para reducir la resistencia y ayudar a lograr su sostenibilidad para fortalecer la organización internamente en la organización que son capital intelectual, participación y motivación a cada integrante, así como también capacitación sensitiva y desarrollo de equipos. Del mismo modo según el Manual de Fortalecimiento para Organizaciones de la Sociedad Civil del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) las herramientas para el fortalecimiento de organizaciones sociales o grupos las cuales son el liderazgo y toma de decisiones.

Qquelcca (2019), definieron que el fortalecimiento organizacional es el desarrollo de las capacidades, visiones, habilidades y actitudes que tienen las personas dentro de una organización generalmente es definida por los objetivos que se han trazado en cumplir con sus miembros de manera colectiva. Del mismo modo que un adecuado compromiso y conocimiento de sus trabajadores, generan beneficios para la organización y hace fortalecida a una organización. Asimismo, Bellinza, Guerrero y Colon (2005), afirmaron que es crear un proceso ideado para aumentar la efectividad y bienestar de la organización aceptando sus valores de los miembros de la organización hacia un desarrollo integral.

Rueda (2014), determinó que el fortalecimiento de una organización que las variables consideradas son: perfil de la organización, conocimiento, comunicación interna, elementos del clima organizacional, liderazgo, motivación, reglamento interno, capacitación y actitudes y valores.

2.2.2. Pilares del enfoque del fortalecimiento organizacional

Niebuhr (2018), Si bien muchas acciones de un proyecto de desarrollo están en la línea de lo técnico y lo económico, la mirada social es fundamental para definir planes viables:

- Un buen diagnóstico inicial de la asociación es prioritario: no sólo para que los ejecutores del proyecto detecten dónde hay que trabajar, sino también para que la propia organización de productores o comunidad campesina pueda autodefinir sus fortalezas y debilidades.
- Creer en la gente que conforma la organización es la clave; sacar potencialidades y capacidades, e impulsar que ellos mismos las puedan visualizar y descubrir. Muchas veces esto significa potenciar lo que ya existe y que no había sido valorado.
- Dejar a la propia organización sea la encargada de impulsar su propio cambio o desarrollo, logrando que se empodere respecto de su propio proceso y se convierta en la generadora de sus propias acciones de mejora y dejar el asistencialismo dando solución a sus problemas, se ha visto como una oportunidad de impulso para las acciones que han previsto realizar. Es importante disminuir esta relación de dependencia entre la organización beneficiaria y el proyecto.
- Minimizar las diferencias personales y los malos hábitos de trabajo; los miembros de la asociación posibilitan el trabajo conjunto, lo cual representa el primer reto por superar para encontrar el objetivo común, sólido y motivador, que propicie la confianza en sí mismos y en su organización.

- Otro pilar importante es la generación de compromiso con los objetivos de la organización y con las nuevas formas de trabajar que los mismos asociados van descubriendo y reconociendo como el camino que los puede llevar a obtener mejoras.

2.2.3. Gestión técnica productiva

Dentro de la Gestión técnica productiva, Espinoza mencionó que la planificación de los cultivos es un elemento primordial, más que en otras actividades económicas, considerando que ningún cultivo produce inmediatamente, requiriendo tiempos de continua inversión en siembra, mantenimiento, jornales, insumos, entre otros, salarios. El bajo nivel de formación profesional en el ámbito agropecuario a nivel rural desalienta el desarrollo científico y tecnológico interno, lo cual el Estado debe contrarrestar, estimulando y garantizando el acceso a la educación superior para la profesionalización agrícola. La formación continua en control de costos debe ser permanentemente impartida y articulado con la academia y entidades públicas del ramo, para fortalecer en ese aspecto en el largo plazo. (Espinoza, Moreira, Silva, Ipiales y Universidad Regional Autónoma de los Andes, 2021)

2.2.4. Capacidad de Gestión

Espinoza mencionó que el trabajo asociativo es una tarea pendiente en los productores rurales. La capacidad de gestión; es decir, toda compra de materias primas, herramientas, insumos; el procesamiento de materias primas, la fase de comercialización final, la capacitación por cuenta propia, entre otras, elevan costos de manera significativa al realizarlo de manera individual y a pequeña escala. Al respecto, Espinoza, Moreira, Silva, Ipiales y Universidad Regional Autónoma de los Andes (2021), al hacer un análisis respecto a las formas de asociarse de los pequeños productores agrícolas para mejorar su competitividad, expone que “numerosos especialistas remarcan la necesidad de propiciar la asociatividad agraria como medida para impulsar el desarrollo de la agricultura de los países, en particular la pequeña agricultura haciéndola competitiva”.

2.2.5. Habilidades que influyen en el fortalecimiento organizacional

Para Ovalles-Toledo, Moreno, Olivares, y Silva, (2018) conceptualizaron que son aptitudes, destrezas o capacidades innatas que son necesarias porque el éxito de un negocio o empresa es un reflejo de las habilidades y competencias que desarrolle como emprendedor. Se cuenta con algunas de ellas de forma natural, pero también se puede identificar algunas según las oportunidades dentro de su negocio o pueden desarrollar mediante la práctica, ya que surgen de una necesidad, que las integran son las siguientes:

- Tener conocimiento sobre gestión de negocios: Sin importar en qué rubro pretendas incursionar, se debe contar con conocimientos básicos sobre cómo se maneja el mundo de los negocios.
- Espíritu emprendedor: Para querer lograr grandes cosas, debe tener la determinación de querer llegar lo más lejos posible.
- Ser competente: Los profesionales que están a la cabeza de las empresas nunca dejan de formarse en pos de convertirse en cada vez más competentes para desempeñar su rol.
- Motivar a los que nos rodean: algunas personas tienen la especial habilidad de contagiar su entusiasmo y ganas de progresar a todo el equipo que tienen a su cargo.
- Toma de decisiones: Aunque muchas veces las decisiones deben ser tomadas de forma rápida, también se debe pensar muy bien lo que se tiene que hacer antes de ejecutarlas.
- Adaptación al cambio: el mundo de los negocios se mueve de forma cada vez más rápida, por lo que es imprescindible adaptarse a estos cambios.
- Tener iniciativa: si se desea ser un emprendedor exitoso, no dejar que los demás tomen el mando y dirijan el rumbo de los proyectos.

2.2.6. Conocimiento:

Es el proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprehender su mundo y realizarse como individuo, y especie. Científicamente, es estudiado por la epistemología, que se la define como la ‘teoría del conocimiento’; etimológicamente, deriva del griego episteme, ciencia, pues por extensión se acepta que ella es la base de todo conocimiento. Su definición formal es “Estudio crítico del desarrollo, métodos y resultados de las ciencias”. Se la define también como “El campo del saber que trata del estudio del conocimiento humano desde el punto de vista científico”. En cambio, la gnoseología deriva del griego gnosis, conocimiento al que también estudia, pero desde un punto de vista general, sin limitarse a lo científico. En la práctica, la gnoseología es considerada como una forma de entender el conocimiento desde la cual el hombre, partiendo de su ámbito individual, personal y cotidiano, establece relación con las cosas, fenómenos, otras personalidades y aún con lo trascendente (Ramírez, 2009).

2.2.7. Teoría de la gestión

Rueda (2014), mencionó que es colección de ideas que recomiendan reglas generales sobre cómo empujar una organización o negocio asimismo abordan cómo implementar estrategias para lograr las metas organizacionales y cómo motivar al recurso humano para que se desempeñen a su máxima capacidad adaptándose a su cultura, razones que se aplican para una eficaz gestión:

- Mayor productividad: cómo aprovechar al máximo a los miembros de su equipo, mejorando el desempeño y aumentar la productividad.
- Toma de decisiones simplificada: estrategias que aceleran el proceso de toma de decisiones, ayudando a esos líderes a ser más efectivos en sus funciones.
- Mayor colaboración: cómo fomentar la participación de los miembros del equipo y aumentar la colaboración en el lugar de trabajo.
- Mayor objetividad: a realizar cambios científicamente probados en lugar de confiar en su juicio.

2.2.8. Fortalecimiento de gestión

Habilidad que tienen las personas u organizaciones para gestionar las tareas en forma rápida y confiable; haciendo uso de mecanismos y estrategias para lograr resultados. Muñoz (2001), argumenta la capacidad de gestión, presenta la búsqueda de integrar a las familias rurales a la economía de mercado, incrementando sus ingresos y la generación de valor agregado de su producto, teniendo como componentes claves la visión de la organización en su desarrollo para su inserción hacia nuevos mercados, esta situación requiere de una transformación de las comunidades y organizaciones que viven de la subsistencia pasando de ser agricultores a pequeños empresarios. Se necesita mecanismos de gestión de las organizaciones realizando esfuerzos enormes en la parte de organización y capacitación en gestión empresarial para su desarrollo, (Montoya y Boyero, 2015)

2.2.9. Comportamiento organizacional

Cabrera (2017), argumentó a la organización como un sistema en el que las relaciones entre los individuos que conforman siempre están en la búsqueda de una meta común por ello se debe poner atención, en conocer el comportamiento humano en la organización ya que este comportamiento será el punto medio entre el éxito organizacional o un rotundo fracaso. Por otro lado, el comportamiento organizacional, toma en cuenta distintos aspectos dentro de la organización, como el clima laboral, el cambio y la cultura que se da en las organizaciones. Chuquillanqui (2012) afirma que el comportamiento organizacional incluye los temas centrales de motivación, comportamiento del líder y el poder, comunicación interpersonal, estructura del grupo y procesos de aprendizaje, actitud de desarrollo y percepción, los procesos de cambio, conflicto, diseño y la tensión de trabajo.

2.2.10. Teoría del comportamiento humano

Diaz (2015), en la teoría del comportamiento humano sus principales exponentes son Abraham Maslow, Douglas McGregor y Herbert Simón, quienes afirman que la negación o la promoción de la satisfacción de necesidades genera sentimientos de frustración o de bienestar en los trabajadores, que a su vez puede iniciar actitudes de

resistencia o de no cooperación con la administración y el interrogante que surge es: ¿Por qué los empleados no hacen lo que se supone deben hacer, por qué la gente no hace lo que no quiere hacer?. Puede sonar simple decir que las personas hacen bien únicamente lo que les gusta, pero los esfuerzos deben enfocarse a que las personas hagan lo que les gusta de la forma que les gusta; se observa que este fenómeno se presenta en la mayoría de empresas, debido a que generalmente los procedimientos se crean por parte de los departamentos correspondientes a cada función, se crean con el fin de cumplimiento de metas y se hacen bajo la óptica del cumplimiento desde el punto de vista del jefe mas no desde el punto de vista de las personas que realizan la acción y desde el lugar donde trabaja la gente.

2.2.11. Teoría de la asociatividad

Paredes (2019), determinó que cuando se opera de manera individual, alcanzar resultados exitosos, por lo que la asociatividad empresarial es la capacidad de una cadena productiva para trabajar juntos, mediante el desarrollo de esquemas de trabajo y gestión, que permitan obtener beneficios en cuanto a disminución de costos y sincronización de la cadena para el aumento de la competitividad. Por lo tanto la asociatividad se basa en un componente de cooperación que se da de forma independiente, voluntaria, natural participar con las otras personas mediante su esfuerzo y esmero mutuo, para así poder obtener un objetivo común y claro en beneficio de todos, para Bustamante (2008), la estrategia asociativa busca obtener nuevas técnicas de competitividad, para lo cual es primordial que los socios o dueños tengan principios, valores y cualidades complementarias, de esta manera crearan reglas y roles que desempeñaran cada participante para que todos como grupo trabaje.

2.2.12. Productividad

Para Carro y Gonzales (2015), es la eficiencia con que las empresas en su conjunto convierten los insumos (mano de obra, capital y materias primas) en la salida, puesto que crece cuando la producción incrementa más rápido que los insumos, sólo mide la eficiencia con que utilizamos nuestros recursos para producir lo que la gente quiere consumir.

Arias (2016), la productividad de cualquier producto se refiere a la relación que hay entre el valor de lo producido y la cantidad de insumos o recursos empleados en esa producción, también nos menciona que no solo se trata de producir, sino de tener un mejor resultado conforme pasa el tiempo. La productividad se refleja como algo que tiene que ser positivo para una empresa pues a mayor productividad mayor producto final que genera ganancias en una empresa. Dentro de la productividad también consideramos que es importante la calidad de producto, si este es finalizado con errores tiene la posibilidad de rechazo lo que para una empresa implica pérdida, aunque esta puede ser mínima o significativa de acuerdo al volumen.

Para Bringas (2017), la productividad tiene como resultado la innovación, es decir, de la aplicación de nuevos conocimientos o nuevas ideas que se van adquiriendo con el tiempo, la educación o la experiencia.

Para Gonzales, Paredes, Núñez y Paredes Núñez (2018), en general la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y recursos empleados. Es usual ver la productividad a través de dos componentes:

- **Eficiencia:** es simplemente la relación entre resultado alcanzado y los recursos utilizados. Se optimiza los recursos y el tiempo para poder lograr lo planeado en el menor tiempo posible y consumiendo la menor cantidad de recursos
- **Eficacia:** es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados; en otras palabras, la eficacia significa realizar los trabajos con los recursos brindados y llegar a la meta en lo posible.

Está relacionada con la eficiencia técnica y económica de la empresa, lo que implica que se realice en el menor tiempo posible y sin consumir muchos recursos lo que ayuda a la empresa a ahorrar en los gastos y tener mayor utilidad. Cuando existen varias combinaciones de factores para fabricar un mismo producto la elección depende del precio de los factores de la producción. (Moreira, 2018)

Para Felipe (2013), los constantes cambios de entorno empresarial, donde el intercambio tecnológico, cultural y de información hace cada vez más difícil a las organizaciones competir y ganarles a sus semejantes en la industria a través de cualquiera de estos factores, lo que hace que las empresas estén buscando incansablemente variables en la organización que permitan contribuir con lograr una mayor productividad y algunos aseguran que el capital humano produce un impacto significativo en el rendimiento de estas organizaciones que pudiera darles una ventaja competitiva sustancial por una mayor eficacia y eficiencia.

2.2.13. Dimensiones de productividad

Dentro de las dimensiones de productividad, Oliva (2005), nos menciona las siguientes dimensiones:

- Servicio: el servicio es una actividad o beneficio que una parte puede ofrecer a otra y que es esencialmente intangible y no da como resultado la propiedad de nada. Su producción puede estar, o no, vinculado a un producto físico
- Eficiencia: nos referimos a realizar el trabajo en el menor tiempo posible y con el menor uso de recursos.
- Eficacia: en este caso se refiere a realizar el trabajo en el tiempo programado y con todos los recursos brindados.
- Ingresos económicos: La cantidad de dinero que uno puede gastar en un determinado periodo sin disminuir o aumentar sus activos. Son fuente de ingresos económicos los sueldos, salarios, ingresos por interés, pago de rentas, etc.
- Calidad de producción: se refiere siempre a las características de un producto final, que demuestran que están bien hechos y aptos para el consumidor.
- Condición de trabajo: Se refiere al aspecto físico del trabajo o lo que la empresa puede otorgar para que puedan realizar su labor diaria.

2.2.14. Teoría de la productividad

Nikita, Pablo, y Ramírez (2020), se mide por el valor de los bienes o servicios producidos por unidad de capital humano, capital y servicios producidos medidos a precios de mercado y la eficiencia con los cuales pueden producirse. Cabe resaltar que la productividad interna está detenida por factores tangibles (mano de obra, materiales, tecnología a, entre otros) que pueden ser medidos y controlados de igual manera que en las empresas de bienes, con el fin de hacer un uso eficiente de los recursos, la relación entre el producto real y los insumos miden la productividad total de los factores de los diversos sectores. Con lo cual determina la producción, mano de obra y capital; donde se incorpora en la función de producción agregada, las diferencias sectoriales (de la industria) y de la empresa, es decir, la empresa posee características propias para formar capital social es necesario para la absorción de conocimiento tecnológico y el desarrollo de innovaciones, lo que brinda resultados y efectos diferentes con respecto a la productividad de las empresas.

Para Hurtado (2018), uno de los indicadores de medición de la eficiencia es al capital humano, de la misma manera para Snell, Bohlander, y Borrego (2013) poder realizar mejoras dentro de la organización, sin tener que invertir una gran cantidad de dinero, lo que debe de realizarse es una mejora en el desempeño del personal; siendo los trabajadores uno de los factores claves del éxito de una organización, su desempeño influye indirectamente en el buen funcionamiento de la empresa, donde el activo más importante dentro de una organización es el recurso humano ya que es éste quien le proporciona una diferencia competitiva, y a pesar de esto, en la práctica no es gestionado ni medido, Por el contrario Suarez y Guzmán (2018), complementan que sí, se depende de estos tres factores, en la cual son decisivos para incrementar la productividad la mano de obra, pero solo contribuye en casi 10% del incremento anual, capital, el cual contribuye en casi 38% del incremento anual y administración (producción y recurso humano), que contribuye alrededor de 52%; y el cuarto factor desafiante para mantener y mejorar las habilidades de la mano de obra en el marco de la rápida expansión de la tecnología y conocimiento.

2.3. Definición de términos básicos

- **Fortalecimiento organizacional:** es la suma de capacidades, habilidades y participación de sus miembros a creando un proceso ideado para aumentar la efectividad y bienestar de la organización adaptando conocimientos que impulsa a los miembros de la organización hacia un desarrollo integral (Valle, 2015).
- **Productividad:** es una medida eficiente de trabajo y capital para producir valor económico (Galindo, 2015).
- **Participación activa:** se relaciona con la defensa de intereses de los integrantes de asociaciones u organizaciones; de que tiene la visión compartida, un efecto multiplicador de energías; por eso, lo que una entidad de promoción debe buscar en su tarea de fortalecer una organización es que los líderes reconozcan que sin la participación activa de cada uno de los asociados el proyecto no va a salir adelante. (Mendoza y Ortiz, 2006).
- **Habilidades:** son aptitudes, destrezas o capacidades innatas que son necesarias porque el éxito de un negocio o empresa es un reflejo de las habilidades y competencias que desarrolle como emprendedor. (Ovalles-Toledo, Moreno, Olivares y Silva, 2018).
- **Conocimiento:** Es el proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprehender su mundo y realizarse como individuo, y especie. (Ramírez, 2009).
- **Estrategias:** las estrategias se pueden definirse como las líneas prioritarias de acción, los caminos más adecuados, las formas más efectivas para conseguir nuestros objetivos, explorando las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, estas decisiones estratégicas deben ser flexibles según las circunstancias que se presenten (Guasch, 2006).
- **Motivación:** la motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción que está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones de alto desempeño, disponibilidad de recursos y la identificación con la organización. (Niebuhr, 2018).
- **Trabajo en equipo:** el trabajo en equipo es una herramienta donde se puede llegar a conocer las capacidades, limitaciones, formas de pensar y de enfrentar diferentes

situaciones, basándose en la tolerancia por la diferencia, el respeto, convivencia, donde se establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y roles de los miembros, estas permiten a cada individuo integrarse con los demás y responder apropiadamente causando una fuerza que integra al grupo y su cohesión se traduce en la colaboración y el sentido de pertenencia al interior y exterior del mismo compartiendo valores, actitudes y normas de conducta, permitiendo sacar un provecho de una forma más eficiente a cada una de las ideas que individualmente no tendrían impacto en las empresas (Ortiz, 2008).

- **Individualismo:** es un conjunto de creencias, valores y prácticas culturales en el que los objetivos individuales predominan sobre los grupales. De forma opuesta, el colectivismo como síndrome cultural, se asocia a una dependencia de las personas con respecto a los grupos (Mauricio, 2015).
- **Visión organizacional:** Es una idea del tipo de desarrollo que queremos para nuestra comunidad o ciudad, es decir “como imaginamos a nuestro pueblo o a nuestra comunidad de aquí a un tiempo”, la visión representa hacia donde pretende llegar una empresa en el futuro, así como las personas y recursos involucrados en lograr la visión (Chiavenato, 2009).
- **Misión organizacional:** es la expresión breve que refleja a qué se dedica una empresa, a quién pretende satisfacer y con qué; enfatizando en su capacidad competitiva de largo plazo, que la hace diferente de otra empresa, es algo que debe reflejarse en resultados positivos partiendo desde un enfoque del fortalecimiento y cooperación entre los dueños o representantes, es el punto de partida de conseguir lo que se está planteando (Chiavenato, 2009).
- **Capital humano:** para poder realizar mejoras dentro de la organización, sin tener que invertir una gran cantidad de dinero, lo que debe de realizarse es una mejora en el desempeño del personal; siendo los trabajadores uno de los factores claves del éxito de una organización, su desempeño influye indirectamente en el buen funcionamiento de la empresa, donde el activo más importante dentro de una organización es el recurso humano ya que es éste quien le proporciona una diferencia competitiva, y a pesar de esto, en la práctica no es gestionado ni medido (Moreira, 2018).

- **Calidad de vida:** la calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado a la realización de las potencialidades de la persona; posee aspectos subjetivos y aspectos objetivos, es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social, incluye como aspectos subjetivos, expresión emocional, seguridad percibida, productividad personal y salud percibida, como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social, la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (Aroila, 2003).
- **Calidad:** la conceptualización de calidad abarca diferentes niveles de comprensión, pero lo importante es aplicar ese entendimiento en el beneficio conjunto de los actores en la cadena productiva en la relación calidad - precio. La calidad significa mejorar en productividad, optimización de recursos, reducción de costos, mayor competitividad (mayor calidad a menor precio), penetración en el mercado con un resultado final de permanencia y creación de empleo (Ortiz, 2008).
- **Poder de negociación:** los proveedores ejercen un papel fundamental, ya que son los que surten a la empresa de los insumos necesarios para el proceso productivo, por lo tanto, pueden negociar el precio de estos productos, así como la variación de la calidad de los mismos; en el sector lácteo el grado de dependencia con los proveedores es alto, dentro de los cuales se encuentran los ganaderos que comercializan la leche ordeñada del ganado y centros de acopio, los agricultores, productores, maquinarias y equipos necesarios para la elaboración de diversos productos.
- **Rentabilidad:** la rentabilidad es una medida que relaciona los rendimientos de la empresa con las ventas y activos; esta medida permite evaluar las ganancias de la empresa con respecto a un nivel dado de ventas, de activos o la inversión de los dueños. La importancia de esta medida radica en que para que una empresa sobreviva es necesario producir utilidades (Paredes, 2019)
- **Sostenibilidad:** la innovación tecnológica permanente y las modificaciones que experimenta la organización social, hacen que el desarrollo sostenible sea un proceso dinámico; el ritmo de cambio es un factor importante para la determinación del desarrollo sostenible, así mismo las tasas de cambio influyen en el comportamiento de los sistemas sociales, ecológicos y económicos (Rivero, 2020)

CAPÍTULO III

MATERIAES Y METODOS

3.1. Ubicación geográfica de la investigación

La investigación se realizó en las asociaciones de aguaymanto de la cooperativa agraria PROUDEBAM, comprensión del distrito de Bambamarca, de la Provincia de Hualgayoc, del departamento de Cajamarca. Limita al sur con el distrito de Encañada, al norte con el distrito de Chalarmarca, al noreste con el distrito de Paccha, al noroeste con el distrito de Chota, al este con los distritos de Huasmin y Miguel Iglesias, y al oeste con el distrito de Hualgayoc. Bambamarca, tiene una topografía variada, y complejo; posee grandes laderas de suave o gran pendiente, cortes verticales profundos, cañones, cerros, pequeñas pampas y valles. Las regiones naturales que posee son: yunga fluvial, quechua y jalca. Su clima es templado a frio; la hidrografía está conformada por los ríos Llaucano, Arascorgue y Maygasbamba principalmente (Ver. Fig. 1).



Figura 1. Mapa del distrito de Bambamarca.

Fuente: Municipalidad provincial Hualgayoc-Bambamarca

3.2. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación es no experimental, porque sólo se ha observado el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural y haciendo su respectivo análisis; que es de tipo transversal porque se consideró un momento concreto (2018) del fenómeno considera; y correlacional por que se analizó dos variables en relación de causalidad. Además, en el presente trabajo de investigación se utilizó el método científico: hipotético deductivo y analítico sintético, porque se ha inferido del conjunto de datos empíricos más generales.

3.2.1. Unidad de análisis

- **Población**

La población de estudio está conformada por todos los productores de aguaymanto de cada uno de los caseríos que se muestran en la siguiente tabla

Cuadro 1. *Distribución de las asociaciones y el número de productores según lugar del Distrito de Bambamarca*

N°	Lugar	Asociación	N° de productores
1	Alan	Alan	2
2	Apan Bajo	APARA	9
3	Chanchiloma	ASPRAD	13
4	Lucmacucho – Llaucan	CHAQUIL	2
5	Frutillo	APOPC	2
6	Huangamarca	Huangamarquinos Unidos	9
7	Huilcate 1	Huilcate 1	4
8	Huilcate 2	Huilcate 2	5
9	Cashapampa Alto	“Dulce señor Jesús”	22
10	Cashapampa Alto	“Innovación para Desarrollo Juvenil”	43
11	Lanchecucho	UNILAN	9
12	Chacapampa bajo	Luz del Valle	4
13	Miraflores el progreso	Miraflores	37
14	San Antonio Bajo	San Antonio	9
TOTAL			170

Fuente: cooperativa PROUDEBAM

Son 14 las asociaciones que conforman la cooperativa PROUDEBAM las mismas que abarcan un total de 170 productores.

- **Muestra**

En el presente estudio, se hizo un considera el Muestreo Aleatorio para poblaciones finitas, se desarrolla la formula siguiente donde:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza elegido: 1.96

P = Proporción de las unidades que tienen las características: 50% o 0,5

Q = Proporción de las unidades que no reúnen la característica: 50% o 0.5

N = Tamaño de la población: 170 productores de aguaymanto

E = Error con que se trabajará: 10% o 0.1

Reemplazando se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 170}{0,1^2 (170 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50} = \frac{135.16}{2.18} = 62$$

$$n = 62$$

En total n de productores de aguaymanto de la Cooperativa PROUDEBAM del distrito de Bambamarca y se indica en el Cuadro N 2

Cuadro 2

Distribución de las unidades de análisis según caserío distrito de Bambamarca.

N°	Lugar	Asociación	N° de productores	%	Muestra	Unidad de Análisis
1	Alan	Alan	2	1.20%		1
2	Apan Bajo	APARA	9	5.30%		3
3	Chanchiloma	ASPRAD	13	7.60%		6
4	Lucmacucho – Llaucan	CHAQUIL	2	1.20%		1
5	Frutillo	APOPC	2	1.20%		1
6	Huangamarca	Huangamarquinos Unidos	9	5.30%		3
7	Huilcate 1	Huilcate 1	4	2.40%		1
8	Huilcate 2	Huilcate 2	5	3%	62	2
9	Cashapampa Alto	“Dulce señor Jesús”	22	12.90%		8
10	Cashapampa Alto	“Innovación para Desarrollo Juvenil”	43	25.30%		16
11	Lanchecucho	UNILAN	9	5.30%		3
12	Chacapampa bajo	Luz del Valle	4	2.36%		2
13	Miraflores el progreso	Miraflores	37	21.70%		12
14	San Antonio Bajo	San Antonio	9	5.30%		3
TOTAL	170	100%	62	62		

3.2.2. Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el proyecto de investigación se considera como técnicas e instrumentos lo siguiente:

Tabla 1

Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Fuentes	Técnica	Instrumento
Primarias: El entrevistado	La encuesta	Cuestionario
Secundarias: Textos, Informes, Internet, otros.	Análisis documental	Fichas Hojas Computador

3.2.3. Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Cuadro 3. Alfa de Cronbach aplicado al cuestionario de los productores

Nº, de encuesta	Número de ítems										Número de ítems							total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	91	92	93	94	95	96	97	
1	1	1	1	2	3	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	98
2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	120
3	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	136
4	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	130
5	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	126
6	5	5	1	2	3	3	2	5	5	2	1	1	1	2	3	1	1	138
7	1	1	2	3	4	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	123
8	5	5	1	1	3	2	2	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	133
9	3	4	2	2	3	3	1	4	3	1	1	1	1	2	1	1	1	133
10	1	1	2	4	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	112
Vi	2.62	2.71	0.27	0.68	0.54	0.84	0.27	2.71	2.62	0.27	0	0	0.1	0.1	0.4	0	0.1	152.32

K	87
K-1	86
ΣVi	34.12222222
V t	152.32222222
k	
α	
Vi	$\alpha = 0.785$
Vt	

Los resultados analizados a partir de la prueba piloto dieron viabilidad al instrumento para aplicarlo y generar los resultados en la presente investigación.

3.2.4. Aspectos éticos a considerar

Se afirma que este informe final de tesis emplea los aspectos éticos, ya que cumple con las reglas CATIE/IICA y el protocolo dado por la universidad, así estos pueden asegurarse que el producto no se considera plagio o copia y se da crédito a investigaciones anteriores mediante el uso de citas y referencias bibliográficas.

También tiene un alto grado de confidencialidad, porque el productor tendrá la certeza de que toda la información facilitada será exclusivamente para el desarrollo de esta investigación y en ningún caso se divulgará sin su consentimiento; asimismo, tiene un carácter de beneficio social, porque no perjudicará a los contribuyentes, por el contrario, buscará promover la asociatividad de los productores a través de asociaciones o cooperativas agrarias abriendo camino al desarrollo del país.

3.2.5. Presentación de información

Para poder presentar los resultados de la presente investigación se ha procesado los datos a través del programa estadístico computarizado SPSS FOR Windows versión 20, de cuyo procesamiento se obtuvieron datos tabulados y presentados en la forma de tablas de frecuencias las cuales se han analizado, descrito posteriormente se han desarrollado y descrito; además, las conclusiones y sugerencias resultantes del análisis, fundamentan cada objetivo del problema que dio inicio a la presente investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

A continuación se indican los resultados obtenidos de la investigación sobre la relación de Fortalecimiento Organizacional y la productividad en las asociaciones de productores aguaymanto del distrito de Bambamarca – Hualgayoc, de conformidad con las encuestas o de donde provienen los resultados.

4.1. Datos generales

4.2.1. Género, edad y estado civil

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación provienen de la información de 62 productores de aguaymanto pertenecientes a la cooperativa 32 fueron del género masculino y 30 del género femenino (ver tabla 2), las edades de estos productores oscilan entre 25 y 65 años de los cuales su estado civil un 50% son casados, un 40.3 % son convivientes y el 9.7 % son separados o divorciados.

Tabla 2.

Genero de los productores que participaron en la investigación

Genero	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	32	52
Femenino	30	48
Total	62	100

4.2.2. Grado de instrucción

El grado de instrucción de los integrantes de las asociaciones que fueron evaluados en la presente investigación, en un 9.7% no cuentan con ningún grado de instrucción, un 54.8 % tienen primaria, un 25.8% tienen secundaria y el 9.7 % tienen un grado de instrucción superior técnico o universitaria.

Tabla 3*Grado de instrucción de los productores investigados*

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ningún grado de instrucción	6	9.7
Primaria	34	54.8
Secundaria	16	25.8
Superior técnico o universitario	6	9.7
Total	62	100

4.2.3. Ocupación principal

La ocupación principal de los asociados que participaron en la presente investigación, en un 80.6 % la ocupación principal es la agricultura, un 9.7 % se dedica a trabajos de profesional dependiente y tiene la producción de aguaymanto como ocupación secundaria; además, hay asociados que se dedican principalmente al comercio y a la artesanía que abarcan un 9.6 % de los productores dividiéndose en 4.8 % para cada actividad.

4.2.4. Muestra de estudio y asociación a la que pertenece cada productor

De los 62 asociados que han participado en la presente investigación se muestra a continuación la distribución geográfica y la asociación a la cual pertenecen en donde se realizó la investigación (Tabla 4).

Tabla 4*Muestra de estudio según lugar geográfico asociación según lugar que pertenece*

N°	Lugar	Asociación	Socios	Porcentaje (%)
1	Alan	Alan	1	1.20
2	Apan Bajo	APARA	3	5.30
3	Chanchiloma	ASPRAD	6	7.60
4	Lucmacucho – Llaucan	CHAQUIL	1	1.20
5	Frutillo	APOPC	1	1.20
6	Huangamarca	Huangamarquinos Unidos	3	5.30
7	Huilcate 1	Huilcate 1	1	2.40
8	Huilcate 2	Huilcate 2	2	3.00
9	Cashapampa Alto	Dulce señor Jesús	8	12.90
10	Cashapampa Alto	Innovación para Desarrollo Juvenil	16	25.30
11	Lanchecucho	UNILAN	3	5.30
12	Chacapampa bajo	Luz del Valle	2	2.36
13	Miraflores el progreso	Miraflores	12	21.70
14	San Antonio Bajo	San Antonio	3	5.30
TOTAL			62	100

En la tabla 4 se puede observar que la asociación en donde se aplicó más cuestionarios, para la ejecución de la presente investigación, fue la asociación Innovación para Desarrollo Juvenil representada con un 25.30 %, esta está ubicada en el caserío Cashapampa Alto, esto se debe a que esta asociación cuenta con el mayor número de productores activos haciendo un total de 43 asociados de los cuales participaron 16; sin embargo las asociaciones Alan, Chaquil y APOPC, de los lugares de Alan, Lucmacucho-Llaucan y El Frutillo, solo participaron con el 1.20 % cada una y esto se debe a que estas organizaciones cuentan con un bajo número de productores activos dentro de la asociación, evidenciando así una deficiencia del fortalecimiento organización la cual se irá desarrollando en las siguientes páginas.

4.2. Fortalecimiento organizacional

A continuación, se detallarán los resultados que se obtuvieron en la presente investigación y reflejan, en cada uno de los indicadores, la realidad del fortalecimiento organizacional de las asociaciones de productores aguaymanto del distrito de Bambamarca.

El enfoque organizacional tiende a mejorar internamente a una organización con acciones de conductas, participación, acuerdos y aprendizaje continuo. Ya que existen varios factores que ayudan en el desarrollo y fortalecimiento en las organizaciones pero sobre todo considerando ampliar y transformar al negocio en una oportunidad fértil donde se hace útil de los indicadores que son: gestión técnica, capacidad de gestión, habilidades, nivel de conocimiento y participación para dar paso a un organización fortalecida y productiva (Moreira, 2017)

4.2.1. Gestión técnica productiva

En la zona de estudio se han desarrollado un conjunto de actividades productivas y comerciales, las cuales, miradas desde un enfoque de gestión, son apercibidas como adecuadamente gestionadas o no gestionadas. En el estudio se involucró actividades productivas como el nivel tecnológico alcanzado, preparación de suelos, siembra manejo, cosecha y post cosecha, que evaluadas por los agricultores determinan la existencia de cambios (ver tabla5).

- La información establece que en términos generales el 45.2% de productores no percibe una mejora en el grado de tecnología existente en los procesos de producción de aguaymanto y un 50.0 % las percibe.
- **La preparación de tierra** establece que en términos generales el 40.3% de productores no percibe una mejora en preparación de tierras para la producción de aguaymanto y un 59.7 las percibe.
- **Siembra** establece que en términos generales el 69.4% no percibe cambios en la siembra y el 30.6 las percibe.
- **Manejo del cultivo** que en términos generales 25.8% no percibe cambios durante el manejo de cultivo y el 74.2 si las percibe.
- **Cosecha** establece que en términos generales el 90.3% no percibe cambios en la cosecha del producto y el 9.7 si las percibe.
- **Post cosecha** establece que en términos generales que el 95.2% no percibe cambios en post cosecha y el 4.8 si las percibe.

Estos resultados indican que mayormente no se han generado cambios en las actividades productivas, lo cual indica que todavía existen debilidades en el fortalecimiento organizacional.

Tabla 5

Percepción sobre las actividades que no han mejorado según asociación. Cifras relativas

Estado de percepciones de las actividades que no han mejorado							
Percepción de las actividades desarrolladas		Grado de tecnología existente en los procesos de la producción	Preparación de tierra	Siembra	Manejo del cultivo	Cosecha	Post Cosecha
Acuerdo	%	45.2	40.3	69.4	25.8	90.3	95.2
NA/ND	%	4.8	0	0	0	0	0
Desacuerdo	%	50.0	59.7	30.6	74.2	9.7	4.8
TOTAL	%	100	100	100	100	100	100

A: acuerdo; NA/ND: ni de acuerdo, ni en desacuerdo; D: desacuerdo

Los resultados anteriormente mencionados se deben principalmente a que las asociaciones reciben capacitaciones y asistencia técnica por parte de las empresas que adquieren su producto en el manejo de cultivo y preparación de tierra, ya que están enfocados en la producción orgánica; pero, como podemos ver, hay un descuido en la capacitación y asistencia técnica en la cosecha y post cosecha del aguaymanto.

a. Planificación

Las mayoría de Asociaciones de siembra de Aguaymanto en la campaña agrícola en un 59.7% se basa en los factores climáticos y es que en la zona de estudio un factor limitante es la época y en este caso lo más importante es la estación lluviosa de verano que suceden de Diciembre a Marzo de cada año, y el resto del año que no llueve; sin embargo, las asociaciones (Alan, Apan Bajo, Frutillo, Huilcate 1) en un 40.3% gestiona estas lluvias, pero basándose en la demanda del mercado (ver tabla 6).

Tabla 6*Factores que determinan la realización de la siembra de los cultivos*

Factores que determinan la realización de la siembra de los cultivos				
N°	Asociación	Factores		Total
		Mercado	Climáticos	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	100.0%		100.0%
3	Chanchiloma	50.0%	50.0%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan		100.0%	100.0%
5	Frutillo Bajo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	66.7%	33.3%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%	100.0%
9	Cashapampa Alto – DSJ	12.5%	87.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto – INDEC	31.3%	68.8%	100.0%
11	Lanchecucho	33.3%	66.7%	100.0%
12	Cashapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	25.0%	75.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
Total		40.3%	59.7%	100.0%

Según Tabla 7, las asociaciones establecen las actividades para un buen manejo del cultivo de aguaymanto se basan en un 43.5% en su experiencia como productores, un 35.5% en las exigencias del comprador y un 21.0% en los servicios de capacitación recibida; cabe mencionar que los clientes de la cooperativa como de las asociaciones que participaron en la presente investigación exigen una producción orgánica la cual es cumplida por los productores y supervisada por la empresa compradora (ver tabla 7).

Tabla 7*Actividades de manejo del Cultivo*

N°	Asociación	Actividades			Total
		Exigencias del comprador	Servicios de capacitación recibida	En base a su experiencia	
1	Alan	100.0%			100.0%
2	Apan Bajo		33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%			100.0%
5	Frutillo Bajo		100.0%		100.0%
6	Huangamarca	33.3%	66.7%		100.0%
7	Huilcate 1			100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	100.0%			100.0%
9	Cashapampa Alto – DSJ	37.5%	12.5%	50.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto - INDEC	18.8%	25.0%	56.3%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%		33.3%	100.0%
12	Cashapampa Alto	50.0%	50.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	33.3%	8.3%	58.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	66.7%		33.3%	100.0%
	Total	35.5%	21.0%	43.5%	100.0%

La planificación de servicios de capacitación y asistencia técnica en un 64.5% de las asociaciones lo realiza durante la campaña agrícola y tan solo el 35.5% lo realiza antes de iniciar la campaña agrícola, esta planificación se enfoca en la coordinación con la empresa que adquiere el producto para estas actividades (ver tabla 8).

Tabla 8*Planificación de servicios de capacitación y asistencia técnica*

N°	Asociación	Etapa		Total
		Antes de iniciar la campaña agrícola	Durante la campaña agrícola	
1	Alan		100.0%	100.0%
2	Apan Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	33.3%	66.7%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo		100.0%	100.0%
6	Huangamarca		100.0%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%	100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	37.5%	62.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	50.0%	50.0%	100.0%
11	Lanchecucho	33.3%	66.7%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	25.0%	75.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo		100.0%	100.0%
Total		35.5%	64.5%	100.0%

Para las adquisiciones de semillas, abonos, pesticidas, fungicidas y herramientas las asociaciones la mayoría lo realizan y ejecutan en un 56.5% antes del inicio de la campaña agrícola y el 43.5% lo realiza durante la ejecución de la campaña agrícola, dichos insumos son con características ecológicas producidas por los mismos productores de aguaymanto (Ver tabla 9).

Tabla 9*Planificación de la adquisición de insumos*

N°	Asociación	Etapa		Total
		Antes del inicio de la campaña agrícola	Durante la ejecución de la campaña agrícola	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	66.7%	33.3%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1		100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	50.0%	50.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	43.8%	56.3%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	41.7%	58.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
Total		56.5%	43.5%	100.0%

b. Organización

Dentro de la organización de la cooperativa hay características resaltantes que los productores prefieren para el logro de los objetivos organizacionales, dentro de esas características un 35.5% de las asociaciones prefieren el sentido de responsabilidad, al igual que un 35.5% unión en equipo y un 29.0% que sepa dar soluciones; en este sentido, podemos observar que las asociaciones tienen diferentes preferencias, pero que unidos a través de la cooperativa se enfocan en el cumplimiento de los objetivos organizacionales (ver tabla 10).

Tabla 10*Característica para logro de los objetivos*

N°	Asociación	Características			Total
		Sentido de responsabilidad	Unión de equipo	Que sepa dar soluciones	
1	Alan			100.0%	100.0%
2	Apan Bajo	33.3%	66.7%		100.0%
3	Chanchiloma	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%			100.0%
5	Frutillo		100.0%		100.0%
6	Huangamarca		100.0%		100.0%
7	Huilcate 1		100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	50.0%		50.0%	100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	50.0%	25.0%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	31.3%	43.8%	25.0%	100.0%
11	Lanchecucho	33.3%	66.7%		100.0%
12	Chacapampa Alto		50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	50.0%	8.3%	41.7%	100.0%
14	San Antonio Bajo			100.0%	100.0%
Total		35.5%	35.5%	29.0%	100.0%

Dentro de la cooperativa también existen factores que facilitan la organización de los productores, tales como la comunicación, la atención, el conocimiento, la orientación y control, los productores participantes de esta presente investigación indicaron la importancia de cada uno de estos factores en donde ninguno de los factores mencionados es poco importante; por otro lado, la comunicación es el factor más valorado y es que en un 54.8 % de productores lo consideran muy importante y tan solo el 35.5 % algo importante. Los factores conocimiento y atención fueron valorados en un 75% de productores como factores importantes y en el factor orientación y control un 59.7% lo calificaron importante. En un análisis breve podemos definir que todos los factores para la organización son importantes sin embargo la comunicación es el factor más resaltante (Ver tabla 11)

Tabla 11*Factores para la organización*

Importancia	Comunicación (%)	Atención (%)	Orientación y control (%)	Conocimiento (%)
Muy importante	54.8	9.7	21.0	24.2
Importante	35.5	75.8	59.7	75.8
Algo importante	9.7	14.5	19.4	0
Poco importante	0	0	0	0
Total	100	100	100	100

En cuanto a los resultados obtenidos por la organización los productores en un 54.8% nos menciona que es importante la comunicación, así mismo consideran que es algo importante la orientación y control con 59.7% y conocimiento 83.9 % está satisfechos con el conocimiento en lo que menciona que es importante con el 75%, esto refleja que los productores se encuentran conformes con la organización de la cooperativa y viene cumpliendo con los objetivos trazados.

c. Dirección

La organización de productores a designado un gerente en asamblea general para que dirija la organización, como también se tiene un comité como junta directiva de la organización, conformada por presidente, vicepresidente, tesorero, fiscal y tres vocales; asimismo, la cooperativa cuenta con un sistema interno de control que se encarga de vigilar las actividades agrícolas como administrativas en la organización.

d. Control

El control de la cooperativa se enfoca principalmente en el control de actividades agrícolas que permitan la producción orgánica de los cultivos, en ese sentido, un 100% de los productores confirman que en la organización dos veces al año se realiza la evaluación de actividades a través de un sistema interno de control conformado por personal de la cooperativa como también agentes externos conocedores del tema

quienes verifican la producción orgánica y que permita mantener la certificación orgánica que los cultivos poseen.

La junta de la Cooperativa también realizan evaluaciones a las actividades que se vienen realizando a nivel de la organización; en este sentido, un 66.1% de las asociaciones lo realiza al inicio de la campaña agrícola y en un 33.9 % durante toda la campaña agrícola. Estos porcentajes reflejan que las asociaciones están pendientes de la organización con el cumplimiento de los objetivos trazados (ver tabla 12).

Tabla 12

Evaluación de actividades programadas

N°	Asociación	Etapas		Total
		Al inicio de la campaña agrícola	Durante la campaña agrícola	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	83.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	66.7%	33.3%	100.0%
7	Huilcate 1		100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	62.5%	37.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	56.3%	43.8%	100.0%
11	Lanchecucho	33.3%	66.7%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	75.0%	25.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		66.1%	33.9%	100.0%

Dentro de las acciones que se vienen desarrollando para mejorar la gestión en la producción de los cultivos un 61.3% de las asociaciones perciben que se ha mejorado satisfactoriamente y un 38.7% perciben que hay un mejoramiento regular; estos resultados nos dan a conocer que la organización viene mejorando las acciones para gestionar mejor su producción (Ver tabla 13).

Tabla 13

Percepción de mejora de la organización

N°	Asociación	Satisfacción		Total
		Percibe que se ha mejorado satisfactoriamente	Percibe que hay un mejoramiento regular	
1	Alan		100.0%	100.0%
2	Apan Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	83.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	66.7%	33.3%	100.0%
7	Huilcate 1		100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%	100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	62.5%	37.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	68.8%	31.3%	100.0%
11	Lanchecucho	33.3%	66.7%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	66.7%	33.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
Total		61.3%	38.7%	100.0%

4.2.2. Capacidad de gestión

El fortalecimiento organizacional no solo está ligado únicamente a lo técnico productivo sino también al desarrollo de capacidades que favorezcan las relaciones sociales dentro de la propia organización y, con ello, contribuyan a potencializar las actividades de cada uno

de sus miembros; ya que para llegar a tener productividad, se tiene que poner en práctica las capacidades de gestión dentro de la organización, estas vienen a ser capacidades de comercialización, capacidades financieras y capacidades organizacionales (Espinoza, 2021). En esta parte de la investigación se presentan los siguientes datos obtenidos

a. Capacidad de comercialización

Los productores afirman que las campañas de los diferentes años tienen un común denominador que hace referencia a una producción de 10 toneladas por hectárea en promedio, la cual le da a la organización una capacidad de comercialización de 400 toneladas por campaña.

Tabla 14

Cumplimiento de metas en la cooperativa

N°	Asociación	Cumplimiento de metas		Total
		Se cumple a su totalidad	Se cumple medianamente	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	66.7%	33.3%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan		100.0%	100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1		100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%	100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	87.5%	12.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	62.5%	37.5%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	91.7%	8.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		74.2%	25.8%	100.0%

Los productores de aguaymanto en un 74.2% de asociaciones afirmaron que al terminar la campaña agrícola, la cooperativa cumple en su totalidad con las metas programadas por la demanda y tan solo el 25.8% de asociaciones mencionaron que se cumple medianamente (Ver tabla 14); sin embargo, en todos estos años analizados, la cooperativa ha vendido la totalidad de su producto, esto se debe a que en un 95.2 % de asociaciones entrega a un producto que cumple con los requisitos exigible por la empresa comercializadora y tan solo el 4.8% cumple medianamente en la calidad exigida (ver tabla 15).

Tabla 15

Cumplimiento de la calidad del producto

N°	Asociación	Cumplimiento en calidad		Total
		Cumple con los requisitos exigible por la empresa comercializadora	Cumple medianamente	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	100.0%		100.0%
3	Chanchiloma	100.0%		100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	66.7%	33.3%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	87.5%	12.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	100.0%		100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	100.0%		100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		95.2%	4.8%	100.0%

b. Capacidad financiera

En cuanto a la capacidad financiera de los productores la investigación logró identificar que en un 80.6% de asociaciones trabaja con capital propio y tan solo el 19.4% trabaja con capital prestado (ver tabla 16), de los cuales, solo el 23% de estos es financiado por las financieras y el 77 % de asociaciones que trabaja con capital prestado lo hace de la misma cooperativa agraria; ya sea para las asociaciones con capital propio o financiado por terceros, la gestión del financiamiento de sus campañas agrícolas en un 100% se realiza de forma individual por cada uno de los productores.

Tabla 16

Capital para la campaña agrícola

N°	Asociación	Capital		Total
		Propio	Prestado	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	100.0%		100.0%
3	Chanchiloma	100.0%		100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	66.7%	33.3%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	62.5%	37.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	75.0%	25.0%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	83.3%	16.7%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		80.6%	19.4%	100.0%

En cuanto al cumplimiento de pagos ante los recursos financieros para la campaña agrícola, los productores en un 84.2% lo cumple exitosamente y tan solo un 15.8% lo cumple medianamente, pero en ningún momento los productores caen en deuda (ver tabla 17).

Tabla 17

Cumplimento de pagos financieros

Evaluación en el cumplimiento de pagos				
N°	Asociación	Responsabilidad en pagos		Total
		Se cumple exitosamente	Se cumple medianamente	
1	Chanchiloma	100.0%		100.0%
2	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
3	Huangamarca		100.0%	100.0%
4	Huilcate 2	100.0%		100.0%
5	Cashapampa Alto DSJ	75.0%	25.0%	100.0%
6	Cashapampa Alto INDEJ	100.0%		100.0%
7	Lanchecucho		100.0%	100.0%
8	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
9	Miraflores el Progreso	100.0%		100.0%
Total		84.2%	15.8%	100.0%

Para estos procesos financieros, la junta directiva de la cooperativa, intermedia el pago prestado por las asociaciones tan solo en un 35.5% y el otro 64.5% lo hace independientemente; así también, la identificación de la cantidad de recursos que se necesitan para llevar a cabo la producción lo realiza individualmente cada productor (ver tabla 18).

Tabla 18*Intermediación financiera de la cooperativa*

Intervención Financiera				
N°	Asociación	Intervención financiera		Total
		Intermediación de la cooperativa	Financiación independiente	
1	Alan		100.0%	100.0%
2	Apan Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	33.3%	66.7%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo		100.0%	100.0%
6	Huangamarca		100.0%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%	100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	37.5%	62.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	50.0%	50.0%	100.0%
11	Lanchecucho	33.3%	66.7%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	25.0%	75.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo		100.0%	100.0%
Total		35.5%	64.5%	100.0%

c. Capacidad organizacional

La capacidad organizacional de la cooperativa hace referencia a la distribución de tareas, tanto en la junta directiva, como también en cada una de las asociaciones así mismo en cada uno de los productores asociados; en este sentido, en un 85.5% los productores afirman que se ejecuta la distribución de tareas y que cada uno realiza sus funciones asignadas; sin embargo, un 14.5% de asociaciones mencionó que no se distribuye las tareas, sino que los asociaciones realizan sus actividades limitadas a las labores culturales del cultivo. En el caso de las tareas que los productores mencionan que se les asigna, estas vienen a ser la planificación de la siembra y la de llevar un registro de las actividades que se realizan en la parcela (ver tabla 19).

Tabla 19*Distribución de las tareas en la cooperativa*

N°	Asociación	Tareas de la Cooperativa		Total
		Si distribuye	No se distribuye	
1	Alan		100.0%	100.0%
2	Apan Bajo	100.0%		100.0%
3	Chanchiloma	100.0%		100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%	100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	100.0%		100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%	100.0%
11	Lanchecucho	100.0%		100.0%
12	Chacapampa Alto		100.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	91.7%	8.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
Total		85.5%	14.5%	100.0%

La directiva sugiere cambios en los procesos productivos para asegurar la producción orgánica certificada, estos cambios son percibidos por el 79.2% de asociaciones y tan solo el 20.8% mencionó que las labores sugeridas por la junta directiva son las mismas que se ha sugerido cuando se certificó por primera vez. Estos cambios sugeridos son enfocados plenamente en las Buenas Prácticas Agrícolas (Ver tabla 20).

Tabla 20*Cambios que se dan en la producción durante los años*

N°	Asociación	Los procesos productivos ya se da con:		Total
		Cambios	No hay cambios (son las mismas)	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	100.0%		100.0%
3	Chanchiloma	100.0%		100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1			100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	100.0%		100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	50.0%	12.5%	100.0%
11	Lanhecuccho	100.0%		100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	58.3%	8.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		79.2%	20.8%	100.0%

Dentro de la capacidad organizacional también se habla de los cambios tecnológicos en los procesos productivos que la junta directiva promueve y esto es respaldado por el 100% de productores que han participado en la presente investigación, estas tecnologías incentivadas se enfocan en el manejo del cultivo y en el uso de insumos en las parcelas del cultivo.

En la actualidad, los productores asociados en un 80.6% de las asociaciones considera que tienen mejor acceso a los insumos agrícolas (semillas, abonos, pesticidas y fungicidas) como también un 19.4% indicó tener un mejor acceso a servicios de capacitación y asistencia técnica (Ver tabla 21).

Tabla 21*Acceso a insumos y capacitación y asistencia técnica*

N°	Asociación	Percepción		Total
		Insumos agrícolas (semillas, abonos, pesticidas, fungicidas)	Servicios de capacitación y asistencia técnica	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	83.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	66.7%	33.3%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	62.5%	37.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	75.0%	25.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		80.6%	19.4%	100.0%

Las asociaciones también, en un 35.5% considera que bajo el modelo del cooperativismo les ha permitido solucionar sus problemas de procesos productivos, en un 45.2% mencionó la mejora de los problemas en los procesos de comercialización y un 19.4% mencionó la mejora en los problemas de los procesos de la organización; es decir, los socios de la cooperativa, respaldan este modelo como una solución a sus procesos productivos y de comercialización (Ver tabla 22).

Tabla 22*Mejoras percibidas por los productores*

N°	Asociación	Mejoras percibidas			Total
		Procesos productivos	Procesos de comercialización	Procesos de la organización	
1	Alan		100.0%		100.0%
2	Apan Bajo		66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	50.0%	50.0%		100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%			100.0%
5	Frutillo		100.0%		100.0%
6	Huangamarca		100.0%		100.0%
7	Huilcate 1			100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	37.5%	50.0%	12.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	43.8%	25.0%	31.3%	100.0%
11	Lanchecucho		33.3%	66.7%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	41.7%	41.7%	16.7%	100.0%
14	San Antonio Bajo	33.3%	66.7%		100.0%
Total		35.5%	45.2%	19.4%	100.0%

En un análisis de la capacidad organizacional, los productores en un 50.0% considera que la cooperativa ha mejorado su desempeño un 25.8% mencionó que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en considerar que la cooperativa haya mejora su desempeño y un 24.2% de productores considera que el desempeño de la cooperativa a empeorado con respecto a años anteriores (ver tabla 23).

Tabla 23*Mejoras de la capacidad organizacional de la cooperativa*

N°	Asociación	Mejoras de la capacidad organizacional de la cooperativa			Total
		De acuerdo	NA/ND	Desacuerdo	
1	Alan		100.0%		100.0%
2	Apan Bajo		33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%			100.0%
5	Frutillo		100.0%		100.0%
6	Huangamarca	33.3%	66.7%		100.0%
7	Huilcate 1			100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	62.5%	12.5%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	56.3%	12.5%	31.3%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%		33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	58.3%	16.7%	25.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	33.3%	66.7%		100.0%
Total		50.0%	25.8%	24.2%	100.0%

Por el lado las asociaciones, estos en un 54.8% consideran que han mejorado su desempeño principalmente en el manejo de cultivo y un 45.2% ha mejorado su desempeño a nivel de una mayor participación en la organización; en este sentido, un 71.0% de productores está de acuerdo en que actualmente están más alineados con los objetivos de la cooperativa, un 19.4% no está de acuerdo ni en desacuerdo y tan solo el 9.7% está en desacuerdo (Ver tabla 24).

Tabla 24*Alineación de los productores con los objetivos de la cooperativa*

N°	Asociación	Percepción de la asociación			Total
		De acuerdo	NA/ND	Desacuerdo	
1	Alan		100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%		33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	83.3%		16.7%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%			100.0%
5	Frutillo	100.0%			100.0%
6	Huangamarca	66.7%		33.3%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%			100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	62.5%	25.0%	12.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%		100.0%
11	Lanchecucho	66.7%		33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	66.7%	25.0%	8.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	33.3%	66.7%		100.0%
Total		71.0%	19.4%	9.7%	100.0%

4.2.3. Habilidades

Dentro de las habilidades que se han evaluado dentro de los productores de aguaymanto se ha tomado el nivel de conocimiento y las habilidades de motivación, de toma de decisiones, de adaptación al cambio de tomar iniciativa y de creatividad.

a. Nivel de conocimiento

El nivel de conocimiento de las asociaciones aumenta por las capacitaciones que ellos reciben; en este sentido, un 100% de asociaciones afirmaron que su asistencia en las

capacitaciones ha sido apropiada, asimismo, la cooperativa está contribuyendo con todos las asociaciones a orientarles en cómo lograr sus objetivos, esto se debe a que un 100% de asociaciones viene aplicando apropiadamente los conocimientos adquiridos en cada una de las capacitaciones que participa.

b. Habilidad de motivación

En cuanto a la habilidad de motivación un 100% de productores creen que el actual trabajo que se desarrolla en la cooperativa, lo involucra a mejorar su entusiasmo personal, como también, sienten ser personas entusiastas, que estimulan a ser perseverantes y eso contribuye animando al resto de asociados y también perciben que sus compañeros de trabajo están motivados por su participación en la cooperativa; eso refleja la importancia del trabajo motivacional que se viene generando en la cooperativa.

c. Habilidad de toma de decisiones

Los productores socios de la cooperativa en un 100% afirmaron que sus decisiones que toman en relación a las actividades o dificultades de la cooperativa, mayormente se concretan conjuntamente por todos los asociados y que ante un problema las decisiones que toman en la organización se realizan eligiendo siempre un criterio de comodidad mutua, además, la decisión que se toma como solución a un problema presentado dentro de la cooperativa contribuye siempre a dar resultados favorables.

d. Habilidad de adaptación al cambio

Un 100% de productores considera que los cambios (técnico, productivos y sociales) actuales que han dado en la cooperativa ha sido para mejorar económicamente, como también, estos cambios han permitido a los productores a adaptarse fácilmente, estos factores de cambio se han enfocado en un cambio de producción convencional a un cambio de producción ecológica y/u orgánica.

e. Habilidad de tomar iniciática

En cuanto a las habilidades de tomar la iniciativa por parte de las asociaciones, un 85.5% indicó que para la ejecución de las actividades productivas establecidas en la cooperativa se debe mayormente a las propuestas e iniciativa de cada uno de ellos y solo el 14.5% está sujeto a la iniciativa de los compañeros o de la directiva de la organización (Ver tabla 25); sin embargo, un 100% de asociaciones indicó para la ejecución de las actividades en la cooperativa la actitud participativa contribuye mucho al desarrollo de estas y que para beneficiarse de los resultados de estas actividades cada uno de los socios tiene la propuesta de trabajar con perseverancia, con la mejor actitud y talento.

Tabla 25

Dependencia de la ejecución de las actividades productivas

N°	Asociación	Dependencia		Total
		Propuesta e iniciativa de los productores	Iniciativa de ellos compañeros	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	83.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	75.0%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%	100.0%
11	Lanchecucho	100.0%		100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	75.0%	25.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		85.5%	14.5%	100.0%

f. Habilidades de creatividad

Con respecto a la creatividad, un 66.1% de asociaciones ha realizado técnicas creativas en todo el proceso productivo para poder sobresalir y hacer una producción diferente y un 33.9 % de asociaciones no realizo técnicas creativas; asimismo, ante la problemática de la productividad (ver tabla 26).

Tabla 26

Realización de técnicas creativas

N°	Asociación	Realización		
		Si realiza	No realiza	
1	Alan		100.00%	100.00%
2	Apan Bajo	66.70%	33.30%	100.00%
3	Chanchiloma	100.00%		100.00%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.00%		100.00%
5	Frutillo	100.00%		100.00%
6	Huangamarca	100.00%		100.00%
7	Huilcate 1		100.00%	100.00%
8	Huilcate 2	50.00%	50.00%	100.00%
9	Cashapampa Alto DSJ	75.00%	0.00%	100.00%
10	Cashapampa Alto INDEJ	56.30%	43.80%	100.00%
11	Lanchecucho	66.70%	33.30%	100.00%
12	Chacapampa Alto		100.00%	100.00%
13	Miraflores el Progreso	75.00%	25.00%	100.00%
14	San Antonio Bajo	33.30%	66.70%	100.00%
Total		66.10%	33.90%	100.00%

Por otro lado, un 83.9% de productores ha sugerido nuevas ideas creativas para obtener el éxito en ventas y mejorar ingresos, las cuales el 16.1 % de productores restantes a debatido y aceptado estas ideas. La creatividad de los productores se basa principalmente en el uso de productos ecológicos de la zona para la elaboración de fungicidas e insecticidas orgánicos y ya no adquirir de una tienda agro veterinaria (ver tabla 27).

Tabla 27*Sugerencia de ideas de los productores*

N°	Asociación	Participación en las propuestas/ideas		Total
		Sugiere ideas	Debatir y aceptar ideas	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	100.0%		100.0%
3	Chanchiloma	100.0%		100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	75.0%	25.00%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	75.0%	50.0%	100.0%
11	Lanchecucho	100.0%		100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%	100.0%
13	Miraflores el Progreso	83.3%	16.70%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		85.5%	14.1%	100.0%

4.2.4. Nivel de conocimiento

El nivel de conocimiento de los productores se aplica desde un proceso de formación, seguido de la aplicación de conocimientos, una mejora continua y se genera un conocimiento como estrategia.

a. Proceso de formación

Respecto al proceso de formación, un 85.5% de asociaciones indicaron que la organización no tiene un plan de capacitación o asistencia técnica, y tan solo un 14.5%

indicaron que si lo tiene; sin embargo, un 100% de asociaciones en algún momento se han capacitado en temas productivos de aguaymanto. (Ver tabla 28).

Tabla 28

Formación de los productores

N°	Asociación	Fortalecimiento Organizacional		Total
		Se ha capacitado	No se ha capacitado	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	83.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	75.0%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%	100.0%
11	Lanchecucho	100.0%		100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	75.0%	25.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		85.5%	14.5%	100.0%

Las asociaciones en un 80.6% afirmaron que la capacitación recibida en general le ayuda a identificar con claridad las debilidades que se presentan al interior de su organización y solo el 19.4% de asociaciones todavía les dificulta identificar estas debilidades (ver tabla 29); sin embargo, el 100% de asociaciones afirma que el programa de capacitación y asistencia técnica desarrollada en la cooperativa les ha ayudado a adquirir nuevos conocimientos.

Tabla 29*Identificación de debilidades*

N°	Asociación	Identificación de debilidades		Total
		Si identifica	No identifica	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	100.0%		100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1		100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	75.0%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	68.8%	31.3%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	83.3%	16.7%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		80.6%	19.4%	100.0%

b. Aplicación de conocimientos

Un 100% de asociaciones indicó que los conocimientos que ha adquirido, los está aplicando en el día a día en su negocio agrícola; sin embargo, solo un 83.9% percibe que los conocimientos adquiridos están sirviendo de apoyo al resto de los asociados y un 16.1% no los percibe (ver tabla 30).

Tabla 30*Utilidad de los conocimientos adquiridos*

N°	Asociación	Percepción		Total
		Si perciben	No perciben	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	66.7%	33.3%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo		100.0%	100.0%
6	Huangamarca	33.3%	66.7%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	87.5%	12.5%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%	100.0%
11	Lanchecucho	100.0%		100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	91.7%	8.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
	Total	83.9%	16.1%	100.0%

Además, las asociaciones indicaron en un 83.9% que estos conocimientos en la práctica han mejorado con resultados positivos en la producción y está ascendiendo la productividad, pero, un 16.1% de asociaciones indicaron que la producción se mantiene como antes, esto refleja la importancia de aplicar los conocimientos adquiridos en las capacitaciones (ver tabla 31).

Tabla 31*Utilidad de conocimientos en la producción*

N°	Asociación	Percepción		Total
		De acuerdo	NA/ND	
1	Alan	100.00%		100.00%
2	Apan Bajo	66.70%	33.30%	100.00%
3	Chanchiloma	66.70%	33.30%	100.00%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.00%		100.00%
5	Frutillo		100.00%	100.00%
6	Huangamarca	33.30%	66.70%	100.00%
7	Huilcate 1	100.00%		100.00%
8	Huilcate 2	100.00%		100.00%
9	Cashapampa Alto DSJ	87.50%	12.50%	100.00%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.50%	12.50%	100.00%
11	Lanchecucho	100.00%		100.00%
12	Chacapampa Alto	100.00%		100.00%
13	Miraflores el Progreso	91.70%	8.30%	100.00%
14	San Antonio Bajo	100.00%		100.00%
Total		83.90%	16.10%	100.00%

c. Mejora continua

Actualmente un 100% de las asociaciones indicaron que los conocimientos adquiridos se mejora con la experiencia en cada desarrollo del proceso productivo; por otro lado, el 56.5% de asociaciones considera que los conocimientos adquiridos le han llevado a ser parte de la junta directiva de la cooperativa y 43.5 % considera que estos conocimientos se aplican en campo y que para pertenecer a la junta directiva depende mucho de un personalidad de liderazgo (ver tabla 32), pero, en un 100% de productores afirmaron que los conocimientos continuos han dado respuesta con un mayor compromiso entre asociados.

Tabla 32**Consecuencias del uso de conocimientos adquiridos**

N°	Asociación	Consecuencia		Total
		Directivo de la cooperativa	Aplicación en campo netamente	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	66.7%	33.3%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1		100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	50.0%	50.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	43.8%	56.3%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	41.7%	58.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
Total		56.5%	43.5%	100.0%

d. Conocimiento como estrategia

Para el 100% de productores los conocimientos y experiencia les ayuda a una mejor toma de decisiones y conseguir recomendaciones sabias de la gestión de la cooperativa; asimismo, estos conocimientos los aplican siempre como una acción estratégica en el ámbito de los Agronegocios, como también, contribuye para que los productores aporten más a la calidad de su producto, surgir en su negocio, mejore su participación en actividades y fortalezca la organización.

4.2.5. Participación

La Participación de los productores se muestra en la planificación de las actividades de la cooperativa como también en la participación para las decisiones. Por eso, lo que una entidad de promoción debe buscar en su tarea de fortalecer una organización es que los líderes reconozcan que sin la participación activa de cada uno de los asociados el proyecto no va a salir adelante. (UNICEF, 2017).

a. Participación en planificación de las actividades de la cooperativa

La participación de los productores de aguaymanto se ha realizado en diferentes aspectos, es así que el 100% de productores ha logrado participar en diferentes actividades tales como la participación en campañas agrícolas, en la planificación de las ventas y en la planificación de las actividades de capacitación.

b. Participación para decisiones

Los productores de aguaymanto que participaron en la presente investigación, en un 100% alguna vez ha participado en actividades donde su toma de decisiones ha dado una fortaleza a la cooperativa, estas decisiones en un 25.8 % de productores han sido en la adquisición de semillas, en un 50.0 % en la selección de los compradores y en un 24.2% en el proceso de la planificación anual de la cooperativa (ver tabla 33).

Tabla 33*Ámbito de participación de los productores*

N°	Asociación	Participación en las propuestas/ideas			Total
		Selección de comprador	Adquisición de semillas	Proceso de planificación	
1	Alan		100.0%		100.0%
2	Apan Bajo		33.3%	66.7%	100.0%
3	Chanchiloma	50.0%	33.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%			100.0%
5	Frutillo		100.0%		100.0%
6	Huangamarca	33.3%	66.7%		100.0%
7	Huilcate 1			100.0%	100.0%
8	Huilcate 2	50.0%	50.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	62.5%	12.5%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	56.3%	12.5%	31.3%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%		33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	50.0%	50.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	58.3%	16.7%	25.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	33.3%	66.7%		100.0%
Total		50.0%	25.8%	24.2%	100.0%

Con respecto a la participación en las actividades de planificación de las capacitaciones de las asociaciones, un 79.0% de asociaciones ha participado y un 21.0% aún no ha participado en estas actividades (ver tabla 34); sin embargo, el 100% de asociaciones considera apropiadas la toma de decisiones de la cooperativa por parte de los directivos.

Tabla 34*Participación en las actividades de planificación de capacitación*

N°	Asociación	Actitud en actividades de Planificación		Total
		Si ha participado	No ha participado	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	66.7%	33.3%	100.0%
4	Lucmacucho-Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo		100.0%	100.0%
6	Huangamarca		100.0%	100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	75.0%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%	100.0%
11	Lanchecucho	66.7%	33.3%	100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	91.7%	8.3%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		79.0%	21.0%	100.0%

Un 85.5% de asociaciones evalúa su participación con una calificación buena en las actividades de planificación que realiza la cooperativa y un 15.5% lo califica como regular, esto nos da a indicar que las asociaciones vienen participando activamente en las actividades de planificación de la organización (ver tabla 35).

Tabla 35*Calificación de la participación de los productores*

N°	Asociación	Calificación autoevaluada		Total
		Buena	Regular	
1	Alan	100.0%		100.0%
2	Apan Bajo	66.7%	33.3%	100.0%
3	Chanchiloma	83.3%	16.7%	100.0%
4	Lucmacucho- Llaucan	100.0%		100.0%
5	Frutillo	100.0%		100.0%
6	Huangamarca	100.0%		100.0%
7	Huilcate 1	100.0%		100.0%
8	Huilcate 2	100.0%		100.0%
9	Cashapampa Alto DSJ	75.0%	25.0%	100.0%
10	Cashapampa Alto INDEJ	87.5%	12.5%	100.0%
11	Lanchecucho	100.0%		100.0%
12	Chacapampa Alto	100.0%		100.0%
13	Miraflores el Progreso	75.0%	25.0%	100.0%
14	San Antonio Bajo	100.0%		100.0%
Total		85.5%	14.5%	100.0%

4.3. Productividad

Por razones de información con los productores de la cooperativa se tuvo acceso solamente al volumen total de producción por año y al área promedio anual. Información que se detalla en términos de tendencia de crecimiento en área y volumen de cosecha (ver tabla 36). Los resultados establecen que en el periodo de análisis el volumen de producción disminuyó a una tasa negativa de 12% y el área de producción se incrementó en 15%.

Tabla 36

Tendencia del área de siembra y producción en la cooperativa PROUDEBAM año 2016-2019

Año	Cosecha tm.	Área kg	Incremento Cosecha	Incremento Área
2016	400	0.5		
2017	500	0.6	0	0.20
2018	600	0.7	0.2	0.17
2019	7000	0.75	0.17	0.07
Tasa de crecimiento	0.12	0.15		

El análisis comprende además de la tendencia de producción otras variables relacionadas como: áreas de inicio de siembra de los productores como cooperativa (0-5 – 1 ha); *area de siembra del cultivo de aguaymanto año 2019*; factores que influyen en la producción del aguaymanto.

Tabla 37

Área de siembra del cultivo de aguaymanto que inicia como cooperativa, año 2018

Área	Frecuencia	Porcentaje (%)
< de 0.5 ha	39	62.9
0.5 – 1 ha	23	37.1
Total	62	100

En la actualidad en la que se desarrolló la investigación, un 48.4% de productores tenían sembrada parcelas entre media hectárea y una hectárea, un 37.1% tenía parcelas de más de una hectárea y tan solo el 14.5% parcelas de menos de media hectárea (ver tabla 38).

Tabla 38*Rango de Áreas destinada al cultivo de aguaymanto 2019*

Área	Frecuencia	Porcentaje (%)
Menos de 0.5 ha	9	14.5
De 0.5 a 1 ha	30	48.4
Más de 1 ha	23	37.1
Total	62	100

Tabla 25

Comportamiento de crecimiento del Agronegocios

N°	Asociación	Año															
		2016				2017				2018				2019			
		Cosecha promedio (tm)	Área promedio (ha)	Precio promedio (S/.)	Número de socios	Cosecha promedio (tm)	Área promedio (ha)	Precio promedio (S/.)	Número de socios	Cosecha promedio (tm)	Área promedio (ha)	Precio promedio (S/.)	Número de socios	Cosecha promedio (tm)	Área promedio (ha)	Precio promedio (S/.)	Número de socios
1	Alan	2.91	0.5	2.5	1	3.64	0.6	2.5	1	5.83	0.6	2.7	1	11.78	0.7	2.7	2
2	Apan Bajo	20.4085	0.5	2.5	7	25.515	0.6	2.5	7	40.81	0.6	2.7	7	53.01	0.75	2.7	9
3	Chanchiloma	32.12	0.5	2.5	11	40.15	0.6	2.5	11	64.24	0.7	2.7	11	76.57	0.75	2.7	13
4	Lucmacucho-Llaucan	5.84	0.5	2.5	2	7.3	0.6	2.5	2	11.68	0.8	2.7	2	11.76	0.8	2.7	2
5	Frutillo	2.92	0.25	2.5	1	3.65	0.3	2.5	1	5.84	0.7	2.7	1	11.78	0.7	2.7	2
6	Huangamarca	20.44	0.5	2.5	7	25.55	0.6	2.5	7	40.88	0.7	2.7	7	53.01	0.75	2.7	9
7	Huilcate 1	8.76	0.75	2.5	3	10.95	0.8	2.5	3	17.52	0.8	2.7	3	23.56	0.8	2.7	4
8	Huilcate 2	8.76	0.25	2.5	3	10.95	0.4	2.5	3	17.52	0.7	2.7	3	29.4	0.75	2.7	5
9	Cashapampa Alto DSJ	55.48	0.5	2.5	19	69.35	0.6	2.5	19	110.96	0.7	2.7	19	129.36	0.75	2.7	22
10	Cashapampa Alto INDEJ	110.96	0.5	2.5	38	138.7	0.6	2.5	38	221.92	0.7	2.7	38	252.84	0.75	2.7	43
11	Lanchecucho	14.6	0.5	2.5	5	18.25	0.8	2.5	5	29.2	0.8	2.7	5	52.92	0.75	2.7	9
12	Chacapampa Alto	2.92	0.75	2.5	1	3.65	0.7	2.5	1	5.84	0.7	2.7	1	23.52	0.75	2.7	4
13	Miraflores el Progreso	93.44	0.5	2.5	32	116.8	0.6	2.5	32	186.88	0.6	2.7	32	217.56	0.8	2.7	37
14	San Antonio Bajo	20.44	0.5	2.5	7	25.55	0.6	2.5	7	40.88	0.7	2.7	7	52.92	0.75	2.7	9
Total/Promedio		400	0.5	2.5	137	500	0.6	2.5	137	800	0.7	2.7	137	1000	0.75	2.7	170

Toda la Cooperativa tuvo un incremento en la producción ya que se puede apreciar que como asociación la primera cosecha fue de 400 Toneladas con 137 socios con un promedio de cada asociación de media hectárea en la cual su precio en el año 2016 fue establecido en 2.5 soles, como podemos visualizar que tanto en socios como en disposición de terreno y en precio fue aumentando positivamente que en el 2019 se llegó a cosechar 1000 Toneladas con 170 socios, a su disposición de terreno que dejaban de sembrar otros productos por para cultivar el producto comercial (aguaymanto) de casi una hectárea por asociación con un precio de 2.7 soles

También podemos apreciar que la asociación con más socios y producción es la Asociación de Cashapampa alto INDEJ que con 38 socios lograron obtener 110.96 toneladas en su primera cosecha como asociación y así creciendo cada año.

El aguaymanto en un 100% es vendido en chacra, en donde las asociaciones en un 64.5% han percibido que la productividad de aguaymanto en los últimos cinco años ha mejorado y tan solo el 35.5% ah percibe que la productividad se mantiene igual, esto depende de diferentes factores tales como el abonamiento, el riego, control de plagas y enfermedades, mejoramiento de conocimientos en los productores, el esfuerzo de cada uno de los asociados o productor, el uso de cada uno de los recursos que intervienen para producir como también el mejor uso de las semillas, todo esto; también influyen para una buena producción .

Tabla 26

Factores que influyen en la productividad del aguaymanto

N°	Asociación	Factores													
		Mayor uso de abonos orgánicos		Buen manejo de riego		Control de plagas y enfermedades		Mejoramiento de conocimientos		Esfuerzos para mejorar la producción		Manejo adecuado de los recursos		Mejor uso de semillas	
		SI influye (%)	No influye (%)	SI influye (%)	No influye (%)	SI influye (%)	No influye (%)	SI influye (%)	No influye (%)	SI influye (%)	No influye (%)	SI influye (%)	No influye (%)	SI influye (%)	No influye (%)
1	Alan	100	0	50	50	100	0	100	0	100	0	50	50	50	50
2	Apan Bajo	89	11	33	67	100	0	100	0	89	11	100	0	11	89
3	Chanchiloma	85	15	31	69	100	0	100	0	85	15	92	8	8	92
4	Lucmacucho- Llaucan	100	0	0	100	100	0	100	0	100	0	100	0	0	100
5	Frutillo	100	0	50	50	100	0	100	0	100	0	100	0	0	100
6	Huangamarca	78	22	33	67	100	0	100	0	89	11	89	11	11	89
7	Huilcate 1	75	25	25	75	100	0	100	0	75	25	75	25	0	100
8	Huilcate 2	60	40	20	80	100	0	100	0	80	20	80	20	0	100
9	Cashapampa Alto DSJ	73	27	27	73	100	0	100	0	91	9	91	9	9	91
10	Cashapampa Alto INDEJ	74	26	30	70	100	0	100	0	88	12	88	12	9	91
11	Lanchecucho	89	11	22	78	100	0	100	0	89	11	89	11	11	89
12	Chacapampa Alto	75	25	25	75	100	0	100	0	75	25	100	0	0	100
13	Miraflores el Progreso	89	11	27	73	100	0	100	0	86	14	95	5	16	84
14	San Antonio Bajo	89	11	33	67	100	0	100	0	89	11	89	11	11	89
Promedio		83.96	16.04	29.11	70.89	100.00	0.00	100.00	0.00	88.28	11.72	88.42	11.58	9.77	90.23

Como se puede observar en la tabla anterior un 83.9% de asociaciones afirma que el mayor uso de abonos orgánicos influye en la productividad del cultivo, es decir, aumenta la productividad. El manejo de riego es muy importante, sin embargo, el 70.89 % de asociaciones mencionan que influye en la productividad del cultivo, ya que este se produce con un enfoque en la época de lluvias, pero, el 29.11% de productores mencionaron que el buen manejo del riego si influye y les permite producir en épocas de sequía. En cuanto al control de plagas y enfermedades y al mejoramiento de conocimientos, un 100% de productores afirma que el dominio de estos factores permite una mejor productividad. Los factores de los esfuerzos para mejorar la producción y el manejo adecuado de los recursos por parte de los productores, en un 88.4% indicaron que esto influye en la productividad del cultivo y tan solo un 11.58% indicaron que no. Por otro lado, el mejor uso de semillas para un 90.2% de productores no influye en la productividad y tan solo un 9.7% indicaron que esto si influye ya que cuando se da un mal manejo el producto se retrasa en su desarrollo foliar.

Para un 95.2% de productores el estado actual de la organización, como de sus asociados, está contribuyendo al incremento de la producción, esta percepción no es aceptada por el 4.8% de productores que opinan que la productividad depende de cada uno de los productores; sin embargo, el 100% de productores considera que el estado de su organización ha mejorado la calidad del producto y ha contribuido a cumplir con la demanda de la empresa compradora, pero solo el 88.7% de productores está satisfecho de la relación entre la organización y la empresa compradora y un 11.3% de productores no lo está, ya que indican que su producto requiere una mejor retribución ya que tiene características orgánicas certificadas.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos según la tabla 5, los productores perciben las mejoras en el grado de tecnología existente en los proceso de producción, preparación del terreno y manejo del cultivo; sin embargo, en altos porcentajes no perciben mejoras en la siembra, cosecha y postcosecha del aguaymanto; por otro lado, como parte del fortalecimiento organizacional, para la gestión técnica productiva del aguaymanto, los productores combinan sus conocimientos adquiridos durante el tiempo que llevan cultivando este producto, con los

conocimientos que han podido recibir a través de las capacitaciones realizadas, para el manejo agronómico del aguaymanto, esto permite que los productores puedan realizar una eficiente planificación, organización, dirección, y control de la producción de aguaymanto a nivel individual que se verá reflejado a nivel organizacional en la Cooperativa PROUDEBAM. Estas características presentadas por los agricultores han logrado identificar el factor más importante para una óptima productividad agrícola, esto lo afirma Olsson (1989) al afirmar que la gestión técnica es el factor más importante que incide desde el inicio de actividades hasta el consumidor final para dar resultados productivos, por lo tanto, se requiere el desarrollo de etapas del proceso administrativo (Planificación, Organización, Dirección y Control).

Dentro de las capacidades de gestión que presentan los productores a nivel individual y organizacional, según las tablas 14 y 15, se muestra la alta capacidad de cumplimiento de las metas y la calidad del producto de comercialización, como también, según las tablas 16, 17 y 18 podemos afirmar que los productores tienen una alta capacidad financiera para la producción de aguaymanto; como también, los productores presentan una eficiente capacidad organizacional ya que realizan su distribución de tareas dentro de la cooperativa, realizan cambios de mejora en los procesos productivos y, según la tabla 24, existe una alineación por parte de los productores con los objetivos de la organización; Podemos decir entonces, que la cooperativa PROUDEBAM se encuentra bien fortalecida, ya que, según Espinoza (2021), menciona que el fortalecimiento organizacional no solo está ligado únicamente a lo técnico productivo sino también al desarrollo de capacidades que favorezcan las relaciones sociales dentro de la propia organización y, con ello, contribuyan a potencializar las actividades de cada uno de sus miembros; ya que para llegar a tener productividad, se tiene que poner en práctica las capacidades de gestión dentro de la organización, estas vienen a ser capacidades de comercialización, capacidades financieras y capacidades organizacionales.

Con respecto a las habilidades de los productores de aguaymanto, sus conocimientos han ido mejorando gracias a sus habilidades de motivación, de toma de decisiones, de adaptación al cambio de tomar iniciativa y de creatividad; los conocimientos que han podido adquirir gracias a sus habilidades, lo vienen ejecutando de manera eficaz en cada

una de las parcelas de cultivo de cada uno de los productores. Para Ovalles-Toledo, Moreno, Olivares, y Silva, (2018) estas características de los productores como aptitudes, destrezas o capacidades innatas son necesarias porque el éxito de un negocio o empresa, esto lleva a un reflejo de las habilidades y competencias que desarrolle como emprendedor dentro de la organización.

El nivel de los conocimientos de los productores han ido mejorando continuamente ya que los productores participan en los procesos de formación organizacional, aplican los conocimientos que adquieren en estos procesos, para generar individual y organizativa una mejora continua utilizando el conocimiento adquirido como una estrategia de mejora; la mejora continua, es proceso gradual que requiere de tiempo y de aplicación y actualización de los conocimientos, según Ramírez (2009) el conocimiento es un proceso progresivo y gradual desarrollado por el hombre para aprehender su mundo y realizarse como individuo

Según los resultados analizados los productores tienen un alto espíritu de participación ya sea en la planificación de actividades de la cooperativa, o para la toma de decisiones organizacionales y es que según UNICEF (2017), mencionó que una entidad de promoción debe buscar en su tarea de fortalecer una organización es que los líderes reconozcan que sin la participación activa de cada uno de los asociados el proyecto no va a salir adelante. (UNICEF, 2017).

Según la tabla 39 la productividad del aguaymanto ha ido mejorando año a año, esto es el reflejo de las aptitudes de cada uno de los productores para involucrarse en las labores organizacionales para poder capacitarse y aplicar las capacitaciones en las parcelas productivas, este resultado de productividad según Bringas (2017), es producto de la aplicación de nuevos conocimientos o nuevas ideas que se van adquiriendo con el tiempo, la educación o la experiencia.

4.5. Contrastación de la hipótesis

En base a las respuestas a cada una de las preguntas del cuestionario, para determinar y probar la hipótesis que establece que “el fortalecimiento organizacional se relaciona directamente con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca” se puede establecer las siguientes situaciones:

a. Relación entre las habilidades aplicadas de los productores y la productividad del cultivo

Cuadro 4

Relación entre las habilidades de los productores con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca

Productividad	Habilidades de los productores				Total	
	Aplica sus habilidades		No aplica sus habilidades		N	%
Incrementa	41	87%	6	13%	47	76%
Disminuye	4	27%	11	73%	15	24%
Total	45	73%	17	27%	62	1

Según el cuadro 4, se observa que el 73% de productores de aguaymanto establecen que la productividad está relacionada con las habilidades de los productores. Esta apreciación se establece al realizar la prueba de la hipótesis y utilizar como estadístico de prueba el test de ji cuadrado, donde se obtiene un ji cuadrado calculado de $X^2_{calc} = 20.96$, mayor al valor crítico de tabla (3.841), al nivel de significancia establecida de 0.05; por lo que tomando como premisas las apreciaciones resultantes del análisis, nos dan base o fundamento para establecer que la hipótesis establecida se prueba parcialmente en un 73%. Esto se corrobora con Terán e Irlanda (2011), que indican que todos los miembros de la organización con sus habilidades o acciones, así como el estilo propio y actitudes, favorecen un alto desempeño de sus trabajadores, manifestado en su productividad.

b. Relación entre el conocimiento de los productores y la productividad del cultivo

Cuadro 5

Relación entre el conocimiento de los productores con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca

Productividad	Conocimiento de los productores				Total	
	Aplica sus conocimientos		No aplica sus conocimientos		N	%
Incrementa	50	94%	3	6%	53	85%
Disminuye	1	11%	8	89%	9	15%
Total	51	82%	11	18%	62	1

Siguiendo con el análisis y según el cuadro 6, se observa que el 82 % de los participantes en la investigación establecen que los conocimientos de los productores no influyen en la productividad del aguaymanto en las diferentes asociaciones del distrito de Bambamarca. Esta apreciación se establece al realizar la prueba de la hipótesis y utilizar como estadístico de prueba el test de ji cuadrado, donde se obtiene un $X^2_{calc} = 1.358$, menor al valor crítico de la tabla (3.841), al nivel de significancia establecida de 0.05; por lo que tomando como premisas las apreciaciones resultantes del análisis, nos dan base o fundamento para establecer que la hipótesis establecida se disprueba parcialmente en un 82.0%. Resultado opuesto a lo establecido por Lacu (2017), que indicó que la gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación en las empresas convirtiéndolas en más inteligente y competitiva, además se apaciguan a enfrentadas a grandes retos para ser exitosas, como son: la globalización, los avances tecnológicos, constante innovación, creatividad y competitividad.

c. Relación entre la participación de los productores con la productividad

De manera general se observa que en el 68 % de los productores afirman una relación entre la participación de los productores con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca. Al realizar la prueba de la hipótesis y utilizar como estadístico de prueba el test de ji cuadrado, se obtiene un $X^2_{calc} = 4.630$, mayor

al valor crítico de tabla (3.841), al nivel de significancia establecida de 0.05, nos dan base o fundamento para establecer que las variables de la hipótesis establecida se hallan relacionadas (ver cuadro 6). Esto se corrobora con Toro (2018), que indica que el cumplimiento de objetivos en una organización depende directamente de la capacidad de las personas, en donde la participación de los trabajadores se refleja directamente en la productividad.

Cuadro 6

Relación entre la participación de los productores con la productividad de las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca

Productividad	Participación de los productores				Total	
	Participa		No participa		N	%
Incrementa	37	74%	13	26%	50	81%
Disminuye	5	42%	7	58%	12	19%
Total	42	68%	20	32%	62	1

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La habilidad de los productores está relacionada con la productividad obtenida por las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca, estadísticamente existe significación estadística, $X^2_{calc} = 20.96$ es mayor que $X^2_{tabla} = 3.841$.
- El conocimiento de los productores está no está relacionada con la productividad obtenida por las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca, estadísticamente existe significación estadística, $X^2_{calc} = 1.358$ es menor que $X^2_{tabla} = 3.841$.
- La participación activa de los productores está relacionada con la productividad obtenida por las asociaciones de aguaymanto del distrito de Bambamarca, estadísticamente existe significación estadística, $X^2_{calc} = 4630$ es menor que $X^2_{tabla} = 3.841$.

5.2. Recomendaciones

- Fortalecer las habilidades de los productores a través de capacitaciones y programas de formación continua. Esto incluye trabajar en áreas como la motivación, la toma de decisiones, la adaptación al cambio, la iniciativa y la creatividad. Al mejorar estas habilidades, los productores estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado y mejorar su productividad.
- Fomentar la participación activa de los productores en la toma de decisiones y en la implementación de estrategias para mejorar la producción. Esto implica crear espacios para el diálogo y el intercambio de ideas entre los miembros de las asociaciones, así como también promover una cultura participativa que valore las opiniones e ideas de todos los miembros.
- Trabajar en el fortalecimiento organizacional a través del liderazgo efectivo, la comunicación clara y efectiva, el trabajo en equipo y la planificación estratégica. Esto ayudará a mejorar la capacidad de las asociaciones para tomar decisiones informadas y coordinar eficazmente sus actividades, lo que se traducirá en una mayor eficiencia y productividad.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza Ccari, C., & Condori, C. (2017). Factores que influyen en el fortalecimiento organizacional en asociaciones para mejorar la productividad pecuaria en el distrito de Antuncolla 2015-2016. Obtenido de Universidad Nacional de Antiplano: <https://1library.co/document/q7wknezn-factores-influyen-fortalecimiento-organizacional-asociaciones-productividad-pecuaria-atuncolla.html>
- Arceo Moheno, G. (2009). El impacto de la gestión del conocimiento y las tecnologías de información en la innovación: un estudio en las pymes del sector agroalimentario de Cataluña. Cataluña: Universidad Politécnica de Cataluña. Obtenido de <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/gam/gam.pdf>
- Arias, A. S. (2016). ECONOMIPEDIA. Obtenido de Productividad: <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- AROILA, R. (2003). CALIDAD DE VIDA: UNA DEFINICIÓN INTEGRADORA. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Ayala, C. B. (2017). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa Carsimar SAC. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream>
- Bellinza, M, Guerrero Barrera, N; , & Colon Sirtori, S. (2005). Gestión del conocimiento: Aproximaciones teóricas. CLIO América, 157-171.
- Bringas, M. M. (2017). El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento: Estudio empírico de las PYME españolas en Brasil. Obtenido de Universidad Pontificia Comillas de Madrid: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/123210/retrieve>
- Cabrera Rosell, L. (2017). La comunicación organizacional interna y su relación con el clima laboral del personal administrativo de la universidad nacional de Cajamarca. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de

- <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/2562/TESIS%20MAESTRIA%20CABRERA%20ROSELL%20LUIS%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CALDENTEY, E. P., & DANIEL TITELMAN. (2018). La inclusión financiera para la inserción productiva y el papel de la banca de desarrollo. CEPAL.
- Carro Paz , R., & Gonzales Gómez, D. (2015). Productividad y competitividad. Universidad Nacional del Mar del Plata.
- CHIAVENATO, I. (2009). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Chuquillanqui Mezuma, N. (2012). Fortalecimiento organizacional de la cooperativa agraria cafetalera “La Florida”, para el desarrollo de las personas y del territorio, Chanchamayo, 2002 – 2010. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/2110/Chuquillanqui%20Mezuma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DIAZ, R. A. (2015). EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN. Bogotá: UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7213/ENSAYO%20FIN_N%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eliseo Dantes, H. , & Eliseo Dantes, H. Montejo Castro, EC. (2010). Análisis Comparativo De La Competitividad De Los Estados De Tabasco y Yucatán, En El Sector De Las Pequeñas Y Galvis Lista, E; Sánchez Torres, JM. 2014. Evaluación de la gestión del conocimiento: una revisión sistemática de literatura. Tendencias, 151-170.
- Eliseo Dantés, H., & Montejo Castro, E. (2010). Medianas Empresas (Pymes), Para Una Propuesta De Desarrollo. Proyecto. Tabasco, Mexico, Estados Unidos Mexicanos. Tabasco: SEP. Obtenido de <https://www.docsity.com/es/resumenes-word-2021201920182017/8002807/>
- Espinoza Lastra, O., Moreira Rosales, L., Silva Álvarez, N., Ipiates Espín, D., & Universidad Regional Autónoma de los Andes. (2021). Asociatividad para mejora de la competitividad de pequeños productores agrícolas. UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD.

- Felipe, M. T. (2013). Solo necesitamos trabajo y capital para generar valor económico; la pasión por su trabajo va acorde con las políticas de la empresa. Universidad de Murcia. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=>
- Fuentes Rivera, S., Talavera Sardon, J., & Pizarro Neves, G. (2015). Estudio de la satisfacción del empleado enfocado en las competencias y habilidades gerenciales de los funcionarios de la empresa la pacífica vida compañía de seguros y reaseguros s.a. de la agencia descentralizada sur Tacna – Moquegua. Tacna: NEUMANN BUSINESS SCHOOL.
- Gonzales Reyes, J. V., Paredes Núñez, M., Núñez López, R., Paredes Núñez, V., & Paredes Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de la empresa. UPEL, 245-252. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- Guasch, J. A. (2006). Analisis de roles de trabajo en equipo: Un enfoque centrado en Comportamientos. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
- Hernández Becerra, M. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del Personal de Salud que trabaja en el Centro de Salud Santa Cruz-2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28780/hernandez_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hurtado Pantos, P. (2018). Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017. Moquegua: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27452/Hurtado_PP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macavilca Contreras, E. G. (2018). Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección General de Juegos de Casinos y Máquinas Tragamonedas. Lima: repositorio Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23368/Macavilca_CEG.pdf?sequence=1&isAllowed=

- Mauricio, S. F. (2015). “LA GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL PARA MAXIMIZAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA DE CALZADO GAMOS DE LA CIUDAD DE AMBATO. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8948/1/213%20o.e..pdf>
- Mendoza Torres, M. R. & Carolina Ortiz Riaga. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Bogotá: Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión.
- Montoya Agudelo, C., & Boyero Saavedra, M. (2015). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- MOREIRA, L. M. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. Lima: Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Muñoz, C. (2001). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina: Análisis comparativo. Santiago: CEPAL. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2717/S2001704.pdf?sequence=1>
- Niebuhr, R. V. (2018). Fortalecimiento organizacional. Agroecología, 28.
- Nikita Céspedes, Pablo Lavado, & Ramírez Rondán, N. (2020). PRODUCTIVIDAD EN EL PERÚ: medición, determinantes e implicancias. Lima: Universidad del Pacífico. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>
- Oliva, E. J. (2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. Universidad Nacional de Colombia.
- Ortiz, R. A. (Junio de 2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007

- Ovalles-Toledo, L., Moreno Freites, Z., Olivares Urbina, M., & Silva Guerra, H. (2018). Habilidades y capacidades del emprendimiento: un estudio bibliométrico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 217-234. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767013/html/>
- PAREDES, D. C. (2019). PROPUESTA DE ASOCIATIVIDAD PARA MEJORAR LA GESTIÓN Y COMPETITIVIDAD DE LOS PRODUCTORES DE PIMIENTO PIQUILLO EN EL DISTRITO DE MOTUPE REGIÓN DE LAMBAYEQUE. Chiclayo: UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2111/1/TL_GuerreroParedesDiana.pdf
- Quelcca Churata, W. (2019). Las habilidades directivas en los empleados públicos y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Marangani-Cusco en el periodo 2017. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11602/Quelcca_Churata_Willian.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramírez, A. V. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 217-224.
- RIVERO, O. G. (2020). La unión de los mercados de capitales y el desarrollo sostenible. *Análisis Financiero*.
- Rueda Martínez, M. (2014). *La Gestión del Conocimiento y la Ciencia de la Información: Relaciones disciplinares y profesionales*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Obtenido de <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/19345#preview>
- Sánchez Domínguez, W. H., & Espinal Mero, J. (2017). *FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL; DESARROLLO COMUNITARIO; DESARROLLO LOCAL; IDENTIDAD CULTURAL; BARRIOS*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/3949>
- Sánchez Medina, A. J., Melián González, A., & Hormiga Pérez, E. (2007). *EL CONCEPTO DE CAPITAL INTELECTUAL Y SUS DIMENSIONES*. 97-111: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120280005.pdf>

- Sánchez, R. M. (2013). *Relación entre calidad y productividad en las pymes del sector servicio*. Caracas: Ciencia y Tecnología.
- Stephany, B. N. (2018). *RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DE LA MICRORRED UMARI – PACHITEA – HUANUCO, 2017*. Obtenido de Universidad de Huánuco: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1631>
- Suarez Zamora, A., & Guzmán Núñez, J. (2018). *Productividad en el sector turístico de las pymes*. El Milagro: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <https://fddocuments.ec/document/productividad-en-el-sector-turstico-de-las-productividad-en-el-sector-turistico.html?page=1>
- Suarez, L. Y. (Mayo de 2015). *LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de Universidad Militar Nueva de Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20TRABAJO%20FINAL.pdf;jsessionid=2230B09E79122DA8288C7F537C9DA666?sequence=2>
- Terán Varela, E., & Lorenzo Irlanda, J. (2011). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en instituciones de educación superior. *Omnia*, 3.
- Vásquez Meléndez, E. (2016). *Propuesta para incrementar la productividad en empresas del área metropolitana en función del clima organizacional*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Vásquez, J. T. (23 de Agosto de 2018). *Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017*. Obtenido de Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2382/TM%20AD-Gp%204006%20T1%20-%20Toro%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez de Naime, Y., Nuñez Botini, M., & Rodríguez Monroy, C. (2009). La Productividad y los Valores Organizacionales. Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology , 2.

Vicuña Mena, P. (2018). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23135>

Villares Villafuerte, H. (2014). *Asociatividad y productividad de las pymes del ecuador para el año 2010*. Cuenca: Facultad latinoamericana de ciencias sociales.

ANEXOS

7.1. Cuestionario aplicado

Sr. (a) productor sírvase a contestar las siguientes interrogantes referidas al fortalecimiento organizacional de la cooperativa PROUDEBAM a la que Ud. Pertenece, el mismo que me ayudara a desarrollar mi proyecto de tesis; gracias por su colaboración.

APELLIDOS Y NOMBRES: _____

I. DATOS GENERALES

1. Lugar:

1. Alan ()
2. Apan Bajo ()
3. Chanchiloma ()
4. Lucmacucho – Llaucan ()
5. Frutillo ()
6. Huangamarca ()
7. Huilcate 1 ()
8. Huilcate 2 ()
9. Cashapampa Alto ()
10. Lanchecucho ()
11. Chacapampa bajo ()
12. Miraflores el progreso ()
13. San Antonio Bajo ()

2. Asociación:

1. Alan ()
2. APARA ()
3. ASPRAD ()
4. CHAQUIL ()
5. APOPC ()
6. Huangamarquinos Unidos ()
7. Huilcate 1 ()
8. Huilcate 2 ()
9. “Dulce señor Jesús” ()
10. “Innovación para desarrollo juvenil” ()
11. “UNILAN” ()
12. “Luz del Valle” ()
13. “Miraflores” ()
14. San Antonio ()

3. ¿Cuánto tiempo forma parte Ud. de la cooperativa?

.....

4. Sexo:

1. Femenino ()
2. Masculino ()

5. Edad:.....

6. Grado de instrucción:

1. Primaria ()
 2. Primaria incompleta ()
 3. Secundaria ()
 4. Secundaria incompleta ()
 5. Superior ()
7. Ocupación principal:
1. Profesional dependiente ()
 2. Profesional Independiente ()
 3. Técnico dependiente ()
 4. Técnico independiente ()
 5. Artesano ()
 6. Comerciante ()
 7. Agricultor ()
 8. Producción agropecuaria ()
8. Estado civil
1. Casado ()
 2. Conviviente ()
 3. Divorciado ()
 4. Soltero ()
9. Religión
1. Católico ()
 2. Peregrinos ()
 3. Adventista ()
 4. Pentecostal ()
 5. Otras.....

II. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

2.1. GESTIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA

10. Percibe usted que las actividades desarrolladas no han mejorado

ACTIVIDADES DESARROLLADAS	De Acuerdo	NA/N D	Desacuerdo
Grado de tecnología existente en los procesos de la producción			
Preparación de tierra para el aguaymanto			
Siembra			
Manejo del cultivo			
Cosecha			
Post Cosecha			

- PLANIFICACIÓN

11. En base a qué interés planifican las áreas de siembra para establecer en la campaña agrícola preferentemente.
1. Demanda del mercado ()
 2. Comportamiento del clima ()
 3. Áreas disponibles de los asociados ()
12. En base a qué interés establecen las actividades para un buen manejo del cultivo del aguaymanto.
1. Exigencias del comerciante ()
 2. Servicios de capacitación recibida ()
 3. En base a su experiencia ()
13. La planificación de los servicios de competencia y de asistencia técnica los realiza generalmente.
1. Antes de iniciar la campaña agrícola ()
 2. Durante la campaña agrícola ()
 3. Al término de la campaña para que funcione a la próxima campaña ()
14. Generalmente las adquisiciones de las semillas, abonos y pesticidas – fungicidas herramientas la realizan y ejecución
1. Antes del inicio de la campaña agrícola ()
 2. Durante la ejecución de la campaña agrícola ()
 3. Después de la campaña agrícola ()

- ORGANIZACIÓN

15. La característica más apreciada para la organización para lograr de los objetivos es:
1. Sentido de responsabilidad. ()
 2. Iniciativa. ()
 3. Unión de equipo. ()
 4. Empatía. ()
 5. Capacidad de análisis. ()
 6. Que sepa dar soluciones. ()
 7. Atención y seguimiento. ()
16. ¿Qué tan importante son para usted los siguientes factores al momento de la organización? (Del cuadro marcar de cada variable una solo)

ESCALA	Comunicación	Atención	Orientación y control	Conocimiento
Muy importante				
Importante				
Algo importante				
Poco importante				

17. Está satisfecho con los resultados de la organización

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

- DIRECCIÓN COMO LO HACEN

18. ¿Quién dirige las actividades de cooperativa a la que pertenece?

- CONTROL

19. Con que frecuencia de la cooperativa evalúa la ejecución de las actividades productivas de la organización.

20. Esta evaluación de las actividades de la organización la realiza

- 1. Al inicio de la campaña ()
- 2. Durante la campaña agrícola ()
- 3. Al final de la campaña agrícola ()

21. Cuál es el nivel de satisfacción que siente por las acciones desarrolladas para mejorar la gestión en la producción

- 1. Percibe que se ha mejorado satisfactoriamente ()
- 2. Percibe que hay un mejoramiento regular ()
- 3. Percibe que existe una mejora inicial ()
- 4. Percibe que no ha mejorado ()

2.2. CAPACIDAD DE GESTIÓN

- CAPACIDAD DE COMERCIALIZACIÓN

CAMPAÑA	CANTIDAD
2019 – 2020	
2018 – 2019	
2017 – 2016	

22. Al terminar de la campaña agrícola de la cooperativa cumple con las metas programadas por la demanda

- 1. Se cumple a su totalidad ()
- 2. Medianamente ()
- 3. Parcialmente ()

23. En los últimos años y en relación a la calidad del producto, la cooperativa entrega a la empresa comercializado aguaymanto que:

- 1. Cumple con los requisitos exigible por la empresa comercializadora ()
- 2. Cumple medianamente ()
- 3. Cumple escasamente ()

- CAPACIDAD FINANCIERA

24. Actualmente trabaja con capital

- 1. Propio ()
- 2. Prestado ()

25. La fuente de crédito es:

- 1. Financieras ()
- 2. Bancos ()
- 3. Préstamo local de la comunidad ()

26. La gestión del financiamiento de la campaña agrícola es:
1. Individual ()
 2. Por la cooperativa ()
27. Como evalúa el cumplimiento de pagos ante los recursos financieros para la campaña agrícola
1. Se cumple exitosamente ()
 2. Se cumple mediamente ()
 3. Siempre se cae en deuda ()
28. La junta directiva intermedia el pago del capital prestado por los asociados
1. De acuerdo ()
 2. NA /ND ()
 3. Desacuerdo ()
29. La identificación de la cantidad de recursos que se necesitan para llevar acabo la producción se realizan:
1. Por cada asociado ()
 2. Por la junta directiva de la cooperativa ()
- CAPACIDAD ORGANIZACIONAL
30. La junta directiva de la cooperativa distribuye algunas tareas entre los asociados
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
31. ¿Cuáles son esas tareas que asignan a los asociados?

32. La junta directiva se encarga de introducir cambios en los procesos en producción
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
33. Cuáles son esos cambios que la junta directiva ha establecido en el proceso de producción

34. La junta directiva en los años siempre a tratado de mejorar la tecnología de los procesos productivos
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
35. Los aspectos técnicos que han mejorado es principalmente a nivel
1. Insumos materia prima ()
 2. Manejo del cultivo ()
 3. Pos cosecha ()
36. Considera que actualmente los productores asociados tienen un mejor acceso a:
1. Insumos agrícolas (semillas, abonos, pesticidas, fungicidas) ()
 2. Servicios de maquinaria / otros ()
 3. Servicios de capacitación y asistencia técnica ()
37. Considera que la organización o cooperativa, bajo este modelo ha permitido solucionar los problemas que se han presentado mayormente en:
1. Procesos productivos ()
 2. Procesos de comercialización ()
 3. Procesos de la organización ()

38. Considera que la cooperativa ha mejorado su desempeño como en todo
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
39. Considera que los productores han mejorado su desempeño principalmente
1. Manejo del cultivo ()
 2. A nivel de una mayor participación en la organización ()
 3. Integración como una todo ()
40. Considera que los productores actualmente están más alineados con los objetivos de la cooperativa
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()

2.3. HABILIDADES

- NIVEL DE CONOCIMIENTO

41. Siente Ud. que su asistencia en las capacitaciones ha sido la más apropiada.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
42. La actual cooperativa está contribuyendo con Ud. a orienta en cómo lograr sus objetivos.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
43. Los conocimientos adquiridos en cada capacitación le viene aplicando apropiadamente en el actual negocio.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
44. Siente Ud. que estar en la cooperativa y seguir las instrucciones le va a contribuir a mejorar su economía.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
45. Durante su permanencia en la organización, siempre busca mejorar sus capacidades para lograr las mejores producciones durante la campaña agrícola.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
46. Considera que una de sus habilidades ha sido participar de todas las capacitaciones con el fin de aplicar los conocimientos en el actual negocio que viene desarrollando.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
47. Siente Ud., que actualmente todo lo aprendido le viene dando resultados de mejora en la producción actual de aguaymanto.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()

- HABILIDAD DE MOTIVACION

48. Cree Ud. que el actual trabajo que se desarrolla la cooperativa, lo involucra a mejorar su entusiasmo personal.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

49. Se siente Ud. como una persona entusiasta, que estimula a ser perseverante y eso contribuye animando al resto de los asociados.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

50. Percibe Ud. que sus compañeros de trabajo están motivados por su participación en la cooperativa.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

- HABILIDAD DE TOMA DE DECISIONES

51. Sus decisiones que toman en relación a las actividades o dificultades de la cooperativa, mayormente se concretan conjuntamente por todos los asociados.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

52. Ante un problema sus decisiones que toma Ud., en la organización o cooperativa la realiza eligiendo siempre un criterio de comodidad mutua.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

53. La decisión que se toma como solución, a un problema presentado en la cooperativa contribuye siempre a dar resultados de favorables.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

- HABILIDADES DE ADAPTACION AL CAMBIO

54. Considera que los cambios (técnicos, productivos, sociales) actuales que se han dado en la cooperativa ha sido para mejorar económica.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

55. Los cambios que se desarrollan en la cooperativa, ha permitido a usted, a adaptarse fácilmente

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

- HABILIDADES DE TOMAR INICIATIVA

56. Para la ejecución de las actividades productivas establecidas en la cooperativa se debe mayormente, a sus propuestas e iniciativa de Ud.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

57. Para la ejecución en las actividades en la cooperativa, su actitud participativa contribuye mucho al desarrollo de estas.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

58. Para beneficiarse de los resultados de las actividades en la cooperativa su propuesta es trabajar con perseverancia, actitud y talento.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

- HABILIDADES DE CREATIVIDAD

59. Para sobre salir y hacer una producción diferente ha realizado técnicas creativas en todo proceso productivo.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

60. Ante la problemática de la productividad Ud. ha sugerido nuevas ideas creativas para obtener el éxito en ventas y mejorar ingresos.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

2.4. NIVEL CONOCIMIENTO

- PROCESO DE FORMACION

61. La organización tiene un plan de capacitación o asistencia técnica.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

62. Se ha capacitado en temas productivos.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

63. Se ha capacitado en temas de fortalecimiento organizacional.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

64. La capacitación recibida en general le ayuda a identificar con claridad las debilidades que se presentan al interior de su organización.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

65. El programa de capacitación y asistencia técnica desarrollado en la cooperativa percibe Ud., que le ayudado a adquirir nuevos conocimientos.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

- APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS

66. Los conocimientos adquiridos los está aplicando en el día a día en su negocio.

- 1. De acuerdo ()
- 2. NA/ ND ()
- 3. Desacuerdo ()

67. Percibe Ud., que los conocimientos adquiridos en la cooperativa productiva están sirviendo de apoyo al resto de los asociados.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
68. Estos conocimientos en la práctica han mejorado con resultados positivos en la producción y está ascendiendo la productividad.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
- MEJORA CONTINUA
69. Actualmente los conocimientos adquiridos se mejora con la experiencia en cada desarrollo del proceso productivo.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
70. Considera que los conocimientos adquiridos le han llevado hacer parte de la junta directiva de la cooperativa.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
71. Los conocimientos continuos han dado respuesta con un mayor compromiso entre asociados
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
- CONOCIMIENTO COMO ESTRATEGIA
72. Los conocimientos y experiencia le ayudan a una mejor toma de decisiones y conseguir recomendaciones sabias de la gestión de la cooperativa.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
73. Estos conocimientos los aplica siempre como una acción estratégica en el Agronegocios.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
74. Los conocimientos adquiridos ha contribuido para que Ud. aporte más a la calidad de su producto y surgir en su negocio.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
75. Los conocimientos adquiridos ha contribuido para que Ud. mejore su participación en actividades y fortalezca la organización.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()

2.5. PARTICIPACIÓN

- PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LA COOPERATIVA

76. Ha participado a nivel de la cooperativa en actividades de :
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
77. Ha participado en alguna campaña agrícola
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
78. Ha participado en la planificación en ventas
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
79. En la planificación de las actividades de capacitación ha tenido participación.
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()

- PARTICIPACION PARA DECISIONES

80. Alguna vez ha participado en actividades donde su toma de decisiones ha dado una fortaleza a la cooperativa
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
81. Participa Ud. en el tema de decisiones en:
1. En la adquisición de semillas ()
 2. Las convocatorias para selección a la asistencia técnica ()
 3. En la selección de los compradores ()
 4. En la realización de convenios en las instituciones públicas y privadas ()
 5. En el proceso de la planificación anual de la cooperativa ()
82. Ud. si participa en las actividades de planificación de las capacitaciones de los asociados
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
83. Considera apropiadas la toma de decisiones de la cooperativa por los directivos
1. De acuerdo ()
 2. NA/ ND ()
 3. Desacuerdo ()
84. Cómo evalúa su participación en las actividades de planificación que realiza la cooperativa
1. Buena ()
 2. Regular ()
 3. Pésima ()

III. PRODUCTIVIDAD

85. Podría indicarnos cuál fue el área promedio de terreno que destino o dio para el inicio la producción de aguaymanto
-

86. Actualmente cual es el área total que viene sembrando el aguaymanto

87. Hace cuanto tiempo que viene cultivando el aguaymanto para su comercialización:

1. De uno a dos años ()
2. De tres años a cuatro años ()
3. De cinco a siete años ()
4. De 8 a más. ()

88. Después de la primera cosecha, vuelve a cosechar a:

1. Semana ()
2. Quincena ()
3. Cada tres semanas ()
4. Mensual. ()
5. Anual ()

89. Después de la cosecha Ud. realiza la selección del producto:

1. Si () en que consiste.....
2. No ()

90. Realiza la clasificación del producto para comercializarlo

1. Si () cómo.....
2. No ()

91. Como ha sido el comportamiento del crecimiento del negocio

Año	2016	2017	2018	2019
Kg. de cosecha				
Área				
Precio				
Número de Asociados				
Productividad por hectárea				

92. Donde vende el aguaymanto que cultiva:

1. En chacra ()
2. En el área urbana centro poblado ()
3. En el mercado de Bambamarca ()
4. En el mercado de Cajamarca ()
5. En el mercado de lima ()

93. Cómo percibe Usted la producción (productividad) del aguaymanto en los últimos 5 años de manera general

1. Si ha mejorado () Cuanto?
2. Se mantiene igual ()
3. Ha disminuido () cuanto

94. Cuáles son los factores que han influenciado en el actual resultado de la producción

1. Se está utilizando más abonos orgánicos 1. Si () 2. No ()
2. Existe un buen manejo de riego 1. Si () 2. No ()
3. Hay un mejor control de enfermedades y plagas 1. Si () 2. No ()
4. Los productores todavía han mejorado sus conocimientos 1. Si () 2. No ()
5. Hay un mayor esfuerzo por cada uno de los productores para mejorar la producción 1. Si () 2. No ()
6. Existe un mejor manejo de cada uno de los recursos que intervienen para producir 1. Si () 2. No ()

7. Hay un mejor uso de semillas 1. Si () 2. No ()
95. Considera Ud., que actualmente el estado de organización (asociados) está contribuyendo al incremento de la producción
1. De acuerdo ()
 2. Ni me acuerdo/ ni desacuerdo ()
 3. Desacuerdo ()
96. Considera Ud., que el estado de su organización ha mejorado la calidad del producto y cumplir con la demanda del agente comercial
1. De acuerdo ()
 2. Ni me acuerdo/ ni desacuerdo()
 3. Desacuerdo ()
97. Está satisfecho de la relación entre la cooperativa y el agente comercial
1. De acuerdo ()
 2. Ni me acuerdo/ ni desacuerdo()
 3. Desacuerdo ()

7.2. Fotografías de la investigación



Foto 1.

Actividad: Reunión con los productores de la Asociación “Dulce Señor Jesús”

Lugar: Cashapampa Alto



Foto 2.

Actividad: Reunión con los Socios y Directivos de la Cooperativa PROUDEBAM.

Lugar: Cashapampa Alto



Foto 3.

Actividad: Reunión con los productores de la asociación “INDEJ”

Lugar: Cashapampa Alto



Foto 4.

Actividad: Reunión con los productores de la asociación “Miraflores”

Lugar: Miraflores el Progreso



Foto 5.

Actividad: Reunión con los productores de la asociación “Luz del Valle”

Lugar: Chacapampa Bajo



Foto 6.

Actividad: Aplicación de cuestionario a productor de aguaymanto, en la Asociación “Huangamarquinos Unidos”

Lugar: Huangamarca



Foto 7.

Actividad: Reunión con los productores de la Asociación “San Antonio”

Lugar: San Antonio Bajo



Foto 8.

Actividad: Reunión con los productores de la Asociación “CHAQUIL”

Lugar: Llaucan



Foto 9.

Actividad: Aplicación de cuestionario a productores de la Asociación “Innovación para el Desarrollo Juvenil”

Lugar: Cashapampa Alto



Foto 10.

Actividad: Reunión con los productores de la Asociación “ASPRAD”

Lugar: Chanchiloma

7.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual de las variables	Dimensiones	Indicadores/cualidades
Variable Dependiente: Productividad	Es una medida eficiente de trabajo y capital para producir valor económico (Galindo 2015)		área de siembre, Rendimiento, Precios, Calidad, Insumos
Variable Independiente: Fortalecimiento Organizacional	Es aquel que persigue que las organizaciones, asociaciones o empresas creen sus propios comportamientos en habilidades para mejorar la estabilidad y armonía en el desarrollo de sus actividades planteadas	Gestión técnica productiva	Planificación, organización, dirección, control
		Capacidad de gestión	Capacidad comercialización, capacidad financiera, capacidad organizacional
		Habilidades	Nivel de conocimiento, habilidades de motivación, habilidades de toma de decisiones, habilidades de adaptación al cambio, habilidades de tomar iniciativa, habilidades de creatividad.
		Nivel de conocimiento	Proceso de formación, aplicación de conocimientos, mejora continua
		Participación	Participación en actividades, participación en decisiones,