

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES
Y EDUCACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE SOCIOLOGIA



TESIS

Programa de Prácticas Socio-Productivas y mejoramiento de las habilidades de
trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciada en Sociología.

Investigador: Bach. Lozano Tocto, Silvia.

Asesor : Mg. Evert Fernández Vásquez.

**Lambayeque-Perú
2022**

Programa de Prácticas Socio-Productivas y mejoramiento de las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de licenciado en Sociología.



Bach. Silvia Lozano Tocto
Autora



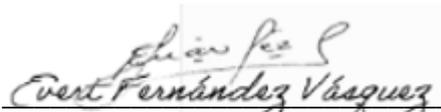
Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
Presidente



Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
Secretario



Dr. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
Vocal



Mg. Evert Fernández Vásquez.
Asesor



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N° 0360-VIRTUAL

Siendo las **10:00 horas**, del día **Viernes 12 de agosto de 2022**; se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet**, <https://meet.google.com/vmt-xppv-wxd>, los miembros del jurado designados mediante la **Resolución N° 0416-2022-V-D-FACHSE**, de fecha **16 de febrero de 2022**, integrado por:

| | |
|------------|--|
| Presidente | : Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón. |
| Secretario | : Dr. Rafael Cristóbal García Caballero |
| Vocal | : M. Sc. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta |
| Asesor | : M. Sc. Evert José Fernández Vásquez |



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“PROGRAMA DE PRÁCTICAS SOCIO-PRODUCTIVAS Y MEJORAMIENTO DE LAS HABILIDADES DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA UNICAFEC-SAN IGNACIO”**; presentada por la bachiller **LOZANO TOCTO SILVIA** para obtener el Título profesional de **Licenciado(a) en Sociología**.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(os) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (19) (DIECINUEVE) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de EXCELENTE

Siendo las **11:00 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

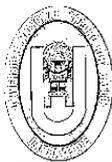
Dr. Dante Alfredo Guevara Servigón
PRESIDENTE

Dr. Rafael Cristóbal García Caballero
SECRETARIO

M. Sc. Segundo Enrique Vásquez Zuloeta
VOCAL

OBSERVACIONES:.....
.....
.....
.....
.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.



CONSTANCIA

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"

HACE CONSTAR QUE:



LOZANO TOCTO SILVIA

Ha(n) cumplido con adjuntar dentro de su Informe final de Investigación titulado "**PROGRAMA DE PRÁCTICAS SOCIO-PRODUCTIVAS Y MEJORAMIENTO DE LAS HABILIDADES DE TRABAJO DE LA COOPERATIVA UNICAFEC-SAN IGNACIO**" (expediente N° 3558-2022-U.I-FACHSE), presentado para la obtención del Título profesional de **Licenciado(a) en Sociología**, la **CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD** expedida por el **software de reporte de similitud del TURNITIN** el cual reporta un **índice de similitud del 13%**, el mismo que ha sido revisado y constatado por el(a) **M. Sc. Ever José Fernández Vásquez (Asesor)** según se determina en el Reglamento General del Vicerrectorado de Investigación (aprobado con Resolución N° 018-2020-CU de fecha 10 de febrero del 2020) y la Resolución N° 659-2020-R de fecha 08 de setiembre de 2020 que ratifica la Resolución N° 012-2020-VIRTUAL-VRINV, mediante la cual se aprueba la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y títulos de la UNPRG - Guía de uso del Software de reporte de similitud -TURNITIN.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que considere pertinente.

Lambayeque, 10 de septiembre de 2022


Dra. YVONNE DE FÁTIMA SEBASTIANI ELÍAS
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FACHSE

YFSE/jscm

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a una persona trascendental e importante en mi vida, mi madre, quien es mi motivo de superación; a mis hermanos y a Dios.

Silvia.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco ante todo a Dios brindarme la vida y la fortaleza para realizar este trabajo de investigación y a todos los que de una u otra manera intervinieron positivamente en mi educación superior.

Silvia.

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|------|
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras | ix |
| Resumen | 10 |
| Abstract..... | 11 |
| Introducción..... | 12 |
| I. Marco teórico..... | 14 |
| 1.1.Antecedentes..... | 14 |
| 1.2.Bases teóricas | 16 |
| 1.3.Planteamiento de hipótesis | 21 |
| 1.4.Definición operacionalizacional de variables..... | 21 |
| II. Diseño metodológico..... | 22 |
| 2.1.Diseño de contrastación de hipótesis..... | 22 |
| 2.2.Población y muestra | 22 |
| 2.3.Técnicas, instrumentos, equipos y materiales | 22 |
| 2.4.Aspectos éticos | 23 |
| 2.5.Criterios de cientificidad | 23 |
| 2.6.Validación de instrumento..... | 24 |
| III. Resultados y discusión | 25 |
| 3.1.Resultados | 25 |
| 3.2.Prueba de hipótesis | 40 |
| 3.3.Prueba de correlación de variables | 40 |
| 3.4.Discusión | 41 |
| Propuesta de programa de prácticas socio productivas y mejoramiento de habilidades de trabajo de la cooperativa UNICAFEC – san Ignacio, Cajamarca, 2021 | 43 |
| IV. Actividades y recursos..... | 56 |
| 4.1.Etapas y actividades | 56 |
| 4.2.Presupuesto y financiamiento..... | 56 |
| V. Conclusiones | 57 |
| VI. Recomendaciones | 58 |
| VII. Bibliografía..... | 59 |
| VIII. Anexos..... | 61 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|------|
| <i>Tabla 1:</i> Género de los encuestados | 25 |
| <i>Tabla 2:</i> Edad de encuestados. | 26 |
| <i>Tabla 3:</i> Cargo que desempeña en la cooperativa. | 27 |
| <i>Tabla 4:</i> ¿Considera Usted que es importante participar en un programa de capacitación socio productiva?..... | 28 |
| <i>Tabla 5:</i> Está usted consciente de la importancia que tienen las prácticas socio productivas para lograr el desarrollo de su comunidad?..... | 29 |
| <i>Tabla 6:</i> ¿Cree que le servirá el taller sobre las enseñanzas de prácticas socio productivas para su desarrollo y el de la cooperativa?..... | 30 |
| <i>Tabla 7:</i> ¿Cree que le servirá el taller sobre cómo aplicar as enseñanzas de prácticas socio productivas en su labor? | 31 |
| <i>Tabla 8:</i> ¿Usted iniciará alguna práctica socio productiva de las aprendidas en los talleres?..... | 32 |
| <i>Tabla 9:</i> ¿Usted cree que tendrá éxito si inicia una iniciativa socio productiva en su cooperativa?..... | 33 |
| <i>Tabla 10:</i> ¿Cree usted poder reproducir alguna inciativa socio productiva dirigida a su cooperativa?..... | 34 |
| <i>Tabla 11:</i> ¿Cree que una iniciativa productiva permite desarrollarse com persona?..... | 35 |
| <i>Tabla 12:</i> ¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como organización laboral? | 36 |
| <i>Tabla 13:</i> ¿Cree que si tendríam mayores iniciativas socio productivas se lograría el éxito de tu cooperativa?..... | 37 |
| <i>Tabla 14:</i> ¿Crees que las prácticas socio productivas mejorarán el nivel de habilidades blandas en los trabajadores de la cooperativa?..... | 38 |
| <i>Tabla 15:</i> ¿Crees que las prácticas socio productivas aprendidas han permitido tomar consciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas? | 39 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|------|
| <i>Figura 1:</i> Género de encuestados..... | 25 |
| <i>Figura 2:</i> Edad de encuestados..... | 26 |
| <i>Figura 3:</i> Cargo que desempeña el colaborador en la cooperativa..... | 27 |
| <i>Figura 4:</i> ¿Considera Usted que es importante participar en un programa de capacitación socio productiva?..... | 28 |
| <i>Figura 5:</i> ¿Está usted, consciente de la importancia que tiene las practicas socio productivas para logra el desarrollo de su comunidad?..... | 29 |
| <i>Figura 6:</i> ¿Cree que le servirá el taller sobre enseñanzas de prácticas socio productivas para su desarrollo y el de la cooperativa?..... | 30 |
| <i>Figura 7:</i> ¿Cree que le servirá el taller sobre cómo aplicar las enseñanzas de prácticas socio productivas en su laboral? | 31 |
| <i>Figura 8:</i> ¿Usted iniciará alguna práctica socio productiva de las aprendidas en los talleres?..... | 32 |
| <i>Figura 9:</i> ¿Usted cree que tendrá éxito si inicia una iniciativa socio productiva en su cooperativa?..... | 33 |
| <i>Figura 10:</i> ¿Cree usted poder reproducir alguna iniciativa socio productiva dirigida a su cooperativa?..... | 34 |
| <i>Figura 11:</i> ¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como persona?..... | 35 |
| <i>Figura 12:</i> ¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como organización laboral? | 36 |
| <i>Figura 13:</i> ¿Cree que sí se tendrían mayores iniciativas socio productivas se lograría el éxito de tu cooperativa?..... | 37 |
| <i>Figura 14:</i> ¿Crees que las practicas socio productivas mejorarán el nivel de habilidades blandas en los trabajadores de la cooperativa?..... | 38 |
| <i>Figura 15:</i> ¿Crees que las practicas socio productivas aprendidas han permitido tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas?..... | 39 |

RESUMEN

El objetivo general que el tesista tuvo en la presente investigación fue proponer un programa de Prácticas Socio-Productivas para mejorar las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca, 2021, implicando además la búsqueda de la respuesta a la pregunta ¿Cómo un programa de prácticas socio-productivas contribuirá al mejoramiento de las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca? Para ello el estudioso se fundamentó en una investigación descriptiva correlacional, de diseño no experimental, para lo que empleó una muestra de 59 asociados de la cooperativa, muestra extraída de un total de 400 individuos. Se obtuvo que 39% de encuestados cree poder replicar alguna de las actividades productivas que se toquen en los talleres para mejorar las habilidades socio productivas, 88.13% valoran la importancia que esos talleres tienen y 69.49% consideran que con ello la cooperativa logrará un mayor desarrollo institucional. Como conclusión, se tiene que las pautas y estrategias señaladas en la propuesta del programa de prácticas socio – productivas para mejorar las habilidades de trabajo en la cooperativa, se basaron en los hallazgos encontrados en la encuesta e incluyen diversos talleres propuestos para tratar las debilidades encontradas y que un programa de prácticas socio-productivas sí mejoran las habilidades de trabajo en los colaboradores de la cooperativa.

Palabras clave: Programa, prácticas, habilidades, socio productivas.

ABSTRACT

The general objective that the thesis student had in this research was to propose a program of Socio-Productive Practices to improve the work skills of the UNICAFEC-San Ignacio Cooperative, Cajamarca, 2021, also involving the search for the answer to the question How a program of socio-productive practices will contribute to the improvement of the work skills of the UNICAFEC-San Ignacio Cooperative, Cajamarca?. For this, the scholar was based on a descriptive correlational research, of non-experimental design, for which he used a sample of 59 members of the cooperative, a sample drawn from a total of 400 individuals. It was obtained that 39% of respondents believe they can replicate some of the productive activities that are carried out in the workshops to improve socio-productive skills, 88.13% value the importance that these workshops have and 69.49% consider that with this the cooperative will achieve greater development. institutional. In conclusion, the guidelines and strategies indicated in the proposal for the socio-productive practices program to improve work skills in the cooperative were based on the findings found in the survey and include various workshops proposed to address the weaknesses found. and that a program of socio-productive practices does improve the work skills of the cooperative's collaborators.

Keywords: Program, practices, skills, socio-productive.

INTRODUCCIÓN

Las prácticas socio productivas son las que propueven la planeación, ejecución y desarrollo de actividades que generen bienes o servicios. Por lo general son de índole socialista, ya que no se enfocan en que un individuo en concreto sea el receptor de las ganancias habidas en este tipo de actividades, sino que se busca que cada persona, individuo, sea el cargo que este tuviera dentro del organigrama institucional, tenga las herramientas que le posibiliten y garanticen generar bienes a cabo de una vida digna, es decir, que todo el que participe en el proceso productivo atienda sus necesidades inherentes como ser humano, entendiéndose en este caso, la necesidad económica.

En las áreas productivas de todos los países del mundo, en el medio rural, estas actividades se originan y fortalecen en las mismas comunidades de esos medios rurales, sea mediante convenios o por alianzas, ya que cada una de ellas buscan satisfacer necesidades que por sí mismas no podrían satisfacer. El cómo se encare el trabajo en esas áreas tendrá consecuencias en las personas que conforman las comunidades, llegando a tener afectación política, económica y social (Valdez, 2016)

La actual Cooperativa UNICAFEC, ubicada en el distrito de San Ignacio del Departamento de Cajamarca, ha pasado por un proceso de desarrollo y crecimiento importante. Esta cooperativa consta de 400 agricultores de café, los cuales trabajan de manera conjunta en la mejora de su productividad, promoviendo espacios de trabajo en equipo, además en los últimos años se han venido implementado políticas de mejora en las interrelaciones sociolaborales entre los integrantes de la cooperativa, alcanzando un crecimiento importante a nivel humano y de productividad; empero también se ha logrado identificar problemas relacionados a las habilidades laborales que tienen los integrantes de la cooperativa, es así como la falta de comunicación eficaz entre los integrantes de la cooperativa no ha permitido desarrollar su potencial a plenitud, además el bajo nivel de capacitación sobre formas innovadoras de trabajo y estrategias para lograr mejores resultados en la productividad, son puntos que se vienen presentado en todas las áreas de la cooperativa. En el actual sistema de modernización internacional, el potencial humano dentro de las unidades productivas ha tomado una vital importancia, ya que ellos cumplen el rol operativo en una empresa; así mismo su funcionalidad adecuada permite un mayor éxito a la organizacional de trabajo, generando mayor productividad para la misma; es por todo ello que se torna imprescindible que el espacio laboral de los trabajadores sea el más adecuado posible y además un lugar donde se desarrollen estrategias de motivación para su

quehacer; y es que a partir de estas acciones se pueda lograr un desempeño más eficiente del trabajador, logrando así beneficios para la organización , en este caso la cooperativa pero también para el colaborador como individuo. Todo ello no es fácil en una región como Cajamarca, que pese a contar con ingentes recursos económicos basados en su potencial natural, tiene, por otro lado, el problema de la pobreza, al constituirse en la región más pobre del país (INEI, 2018).

Lo hasta acá planteado sustenta la importancia que tiene un Programa de Prácticas Socio-Productivas y mejoramiento de las habilidades de trabajo, ya que se espera que gracias a él se obtengan beneficios en cuanto a la producción de cada trabajador para con su empresa y también en lo personal, para lo cual se formula la pregunta: ¿Cómo un programa de prácticas socio- productivas contribuirá al mejoramiento de las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca?

La hipótesis planteada consiste en afirmar o no si El desarrollo de un programa de Prácticas Socio-productivas contribuirá al mejoramiento de habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca.

La justificación y trascendencia del estudio se fundamentó en que una institución o en este caso, una cooperativa, no se desarrolla únicamente siguiendo pautas que redundes en beneficios económicos, sino también en la satisfacción de necesidades humanas, ya que son las personas las que deben, como individuos, elaborar los productos, en este caso el café, que constituyen la razón de ser de la cooperativa, el sustento en el cual se basa y alrededor de todo lo que gira la actividad agrícola que conforma la labor de los trabajadores.

I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes.

1.1.1. Internacionales.

Ramírez (2013). En su tesis doctoral titulada “*Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España*”. cuyo objetivo general estriba en dar luz a evidencia empírica acerca de la prolijidad y énfasis sobre el paralelismo entre diseño del trabajo y desempeño individual en el trabajo, investigación de índole empírica efectuada gracias a una muestra de 373 trabajadores oriundos de dos instituciones importantes ubicadas en el sector de servicios, en el sector sanitario de la Región del Bío Bío, Concepción, Chile; empleándose para todo ello como instrumento un cuestionario en base a 77 ítems divididos en 21 escalas destinadas a medir las características de modelos motivacionales de trabajo (conocimiento y tarea), físicas, sociales o contextuales. Para examinar los rasgos psicométricos de los instrumentos de medida se hizo uso de análisis de fiabilidad con el modelo α de Cronbach así como de análisis factorial confirmatorio (AFC). Uno de los hallazgos más importantes tiene que ver con las derivaciones que pueda presentar el diseño del trabajo dentro de las distintas variables resultantes, obteniendo que dentro de las 14 características del trabajo analizadas, las motivacionales (conocimiento y tarea) definieron un 25% de la varianza perteneciente al desempeño, las sociales en un orden del 9% y las físico-contextuales prácticamente no fueron consideradas en esta variable de resultado; por lo que se llega a la conclusión de que el ejercicio laboral individual constituye un constructo de naturaleza multidimensional lo que coadyuva a delimitarlo de manera operacional hasta en cuatro elementos independientes y generalizables a diferentes puestos y roles de trabajo, manifestándose ellos como los siguientes: capacidad de tarea, capacidad contextual, capacidad adaptativa y capacidad proactiva.

1.1.2. Nacionales.

Contreras (2019), en su investigación titulada “*Las habilidades sociales y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad provincial de Huánuco 2019*”, persigue como meta discernir cómo las habilidades sociales tienen incidencia dentro del desempeño en el trabajo de los colaboradores de dicho municipio, para lo que se empleó un estudio con enfoque de índole cuantitativo, diseño no experimental transaccional y de alcance descriptivo. Los resultados obtenidos indican que 57.4%

sí cree que se empleen los recursos eficientemente dentro de la institución en cuestión, 53% participa de los eventos en los que se busca que el colaborador mejore el empleo de los recursos, 40.9% sí participa en eventos integracionales y 44.3% está en desacuerdo en la forma en que los resultados de su trabajo son cuantificados, 38.3% está de acuerdo y 17.4% se mostró muy de acuerdo, concluyendo finalmente que las habilidades sociales inciden en gran medida en el trabajo, y por lo tanto, el desempeño de los colaboradores.

Gallegos (2016), en su tesis de nombre “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*”, en la Facultad de Ciencias Contables y Financieras. Universidad Nacional San Agustín. Arequipa, se apunta como meta reconocer el clima organizacional y la relación de esta con el desempeño en materia laboral en los trabajadores del Ministerio Público de la Gerencia Administrativa de Arequipa. La investigación se efectuó empleando un estudio de naturaleza cuantitativa, con diseño investigativo correlacional descriptivo y estuvo enmarcado en un Estudio de Caso cuyo más importante instrumento de recolección de datos fue aplicado empleando las escalas EDCO y Likert, para cuyo efecto se encuestaron a 60 trabajadores de Ministerio Público de la Gerencia Administrativa de Arequipa (muestra), así como también se examinaron las variables de desempeño laboral y clima organizacional, notándose la existencia de una correlación con los indicadores: calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, colaboración, iniciativa y resolución de problemas, entendiéndose por “p” al valor de significancia inferior a 0.05 (5%), siendo así que cuando el clima organizacional presenta un nivel promedio, los indicadores muestran un nivel muy bueno; concluyéndose que la relación entre el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público y el clima organizacional sí existe, lo que queda patente con el 93.3% de los servidores que dieron a conocer al clima organizacional como promedio y, al mismo tiempo, cuentan con un desempeño laboral sobresaliente.

1.1.3. Locales.

Chicoma (2018), en su tesis de posgrado denominada “*Programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en la institución educativa*”

particular 'Creciendo con amor' - Chiclayo, año 2016”, cuyo objetivo consistió en sugerir estrategias que impacten positivamente en pro de mejorar el clima laboral de los colaboradores de dicha institución. El estudio realizado fue de tipo cuantitativo, con diseño pre-experimental. Los resultados arrojaron que existe significancia entre ambas variables (programa de habilidades sociales y clima laboral) del orden del 0.05 ($-11.98 > 2.26$) y del 0.01 ($-11.98 > 1.83$), lo que estadísticamente significa un grado importante de influencia entre la variable independiente y dependiente, demostrándose así, concluyentemente, que dicho programa incide positivamente en la mejora del clima laboral de la institución estudiada.

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Productividad social.

La productividad social en un marco teórico que se basa en la sociología y la psicología social relacionadas con la salud, que fundamentan la actividad productiva en normas de intercambio social y reciprocidad, que permiten una comprensión más matizada del significado de la actividad para el proveedor (quien se involucra en la actividad) y el receptor (quien la valora). La reciprocidad de esfuerzos y recompensas o la falta de ellas pueden ayudar a explicar los vínculos entre las actividades productivas y el bienestar. Teniendo en cuenta su característica transaccional, la productividad social puede definirse como una actividad duradera acordada que ocasiona bienes o servicios social y económicamente valorados por él o los destinatarios. Por ende, brindar esfuerzos socialmente productivos que sean correspondidos por un rendimiento adecuado ofrece oportunidades únicas de experimentar el reconocimiento social u otros tipos de recompensa (Ageing, 2006).

1.2.2. Práctica productiva.

Según Fernández y Peña (2011), la práctica productiva consiste en el planeamiento y posterior desarrollo de los distintos sistemas de producción habidos en una institución o empresa.

Es así que se entiende como práctica productiva a toda práctica que, mediante la repetición de acciones, lleve a la mejora del nivel de las habilidades y conocimientos, debido a que el individuo ha adquirido de esa manera la habilidad de hacer algo de manera más eficiente sin importar a qué se dedique.

Existen 5 formas en que la práctica productiva mejora el desempeño laboral (timemanagementninja):

- Se aprenden nuevas habilidades: la práctica es cómo el individuo aprende nuevas habilidades. Se puede trabajar en lo que sea, pero es el hacer real lo que enseña una nueva habilidad. Es la práctica lo que construye su competencia.
- Mejora el rendimiento: la práctica productiva es para cualquier persona que quiera perfeccionar una habilidad en particular. Esto se aplica al trabajo y a las habilidades para la vida. La repetición conduce a la mejora de la competencia y los niveles de habilidad.
- Crea mejores formas de hacer las cosas: la repetición no solo mejora el rendimiento, sino que crea métodos aún mejores para hacer las cosas. Aunque la práctica productiva se trata de hacer algo "de la manera correcta", a menudo es a través de la repetición que se descubren nuevas formas de realizarlo.
- Genera confianza: cuando el colaborador cree que puede hacer algo, su confianza aumenta. Esto se traduce en una mayor productividad porque sabe que puede realizar una tarea que antes era un obstáculo.
- La práctica productiva previene la repetición de trabajo: muchos dicen que no tienen tiempo para practicar, pero la práctica se paga sola a través de una mayor velocidad de productividad y menos repetición del trabajo. Cuando se practica, es menos probable que tenga que volver a hacer el trabajo debido a errores o resultados deficientes.

1.2.3. Habilidades de trabajo

También llamadas habilidades o competencias laborales, son el conjunto de aptitudes y conocimientos que posee una persona para cubrir de manera competente un cargo dentro de una empresa o institución. La persona que cumpla con dicha labor debe tener una serie de conocimientos que incluye herramientas y conocimientos requeridos para dicha labor, pero también debe incluir la capacidad para sortear las dificultades que dicho trabajo le presente (Universidad CETYS).

a. Tipos.

Las habilidades en el trabajo pueden dividirse grupalmente como sigue:

- *Habilidades laborales básicas.*

Son habilidades sociales y personales, adquiridas durante la etapa de estudio primaria y secundaria y constituyen desde conductas educativas en el caso de las habilidades personales, hasta las conductas que la persona tiene para con el prójimo, dentro de sus habilidades sociales.

- ***Habilidades laborales genéricas.***

Son las aptitudes que van más allá del trabajo o profesión que ejerce el colaborador y pueden practicarse en otros puestos que no sean específicamente de dicha especialidad. Constituyen el “extra” que un trabajador puede darle a la institución que lo contrata.

- ***Habilidades específicas.***

Son las únicamente imprescindibles y necesarias para que el trabajador cubra la plaza laboral que se le encomienda.

b. Habilidades.

Las habilidades que debe tener un trabajador para ingresar a una empresa o institución hoy en día son:

- ***Tener iniciativa.***

Una institución ve con muy buenos ojos al personal proactivo, ya que eso quiere decir que está debidamente comprometido con las metas institucionales. La proactividad puede verse desde distintos ángulos, resolviendo cuestiones específicas y presentadas de repente o desarrollando actividades que incluyan proyectos o diversos modos de mejora.

- ***Sentido de responsabilidad.***

Lo que incluye un trabajador que sea responsable por sus actos, su puntualidad tanto al llegar al trabajo como al ejercer sus funciones, etc.

- ***Poder de decisión.***

A veces hay problemas que se presentan repentinamente y que, para no para con la productividad, requieren soluciones rápidas, y estas soluciones rápidas se dan solamente con trabajadores que tengan un poder de decisión que vaya más allá de sus conocimientos intrínsecos y que se ocupe de resolver problemas.

- ***Trabajo en equipo.***

Este elemento es clave ya que constituye un pilar dentro del trabajo. Una persona que sabe trabajar en equipo propicia al mismo tiempo buenas relaciones con las demás personas dentro de la organización, lo que confluye en consecución de objetivos en común.

- ***Facilidad para la adaptación a los cambios.***

Los tiempos cambian y el trabajador debe tener la suficiente capacidad de adaptación a ello. Por ejemplo, el trabajo tal y como lo conocíamos antes de la pandemia ya no será el mismo a medida que la gente regresa de a pocos a sus labores presenciales. En el caso de la cooperativa en estudio, el trabajo se hace siguiendo estrictos protocolos de salud y así será hasta que la autoridad gubernamental, a través de sus distintos mecanismos, lo disponga.

- ***Comunicación eficaz.***

Transmitir ideas dentro de un entorno laboral es clave dentro del proceso del trabajo en equipo. Además, el colaborador no sólo debe intercambiar puntos de vista, sino también que será útil toda vez que aporte conocimientos a su entorno, ya que con ello se hace más importante dentro de la institución y le aporta valor a su labor.

1.2.4. Trabajo socio productivo.

Consiste en la actividad de naturaleza humana enfocada por los diversos principios y valores, que sigue un proceso participativo, planificado, consciente y basado en la solidaridad, con el fin de cubrir necesidades mediante la creación de valor (Castañeda et al., 2010).

Según Acevedo (2002), consta de tres dimensiones:

- ***Dimensión epistemológica***, porque los colaboradores ofrecen su intelectualidad y su afecto en la actividad laboral en que se desenvuelven.
- ***Dimensión económica***, ya que el trabajo hace que al producto se le añada valor.
- ***Dimensión histórica***, por la que debido al incesante cambio que los procesos sufren a través del tiempo, estos se tornan dinámicos. Si bien es cierto el tiempo hace que las circunstancias cambien, el hecho de que sea medible posibilita el análisis de los procesos que van bien o necesitan mejora en una empresa o institución.

Es menester recalcar que, más allá de todo objetivo que la institución quiera cumplir, cada uno de los individuos que labora en la empresa tienen sus propias motivaciones, los mismos que escapan a toda medición monetaria que pueda hacerse de lo que producen.

1.2.5. Teoría de las habilidades blandas.

M. Valdebenito (2013), propone que las llamadas ‘habilidades blandas’ son aquellas encaminadas al ejercicio del desarrollo de aptitudes sociales. Son asentidas de mejor forma por los empleadores a medida que un estudiante, joven o trabajador solicita un empleo. Todo ello concierne a potencialidades comunicativas, de saber laborar en equipo, flexibilidad y adaptación frente a un trabajo en concreto. (p.22)

Considerando lo antes explicado, cabe decirse que una de las maneras de alcanzar un desarrollo de las facultades dentro de cualquier forma de organización, aquella donde se den las facilidades para potenciar las habilidades sociales, en que la comunicación, el trabajo en equipo y los procesos que envuelven la adaptación laboral se fortalezcan, debido a que no se motiva únicamente en pro de un desarrollo laboral eficiente, sino que al mismo tiempo impulsando el desarrollo individual del colaborador, y en el caso concreto de la Cooperativa materia de estudio, uno de los ítems a mejorar es precisamente el proceso de lograr la interrelación entre los todos los colaboradores.

1.2.6. Teoría Social y Habitus de Pierre Bourdieu

Según lo teorizado sobre el Habitus por Pierre Bourdieu (2005), el Habitus consiste en un régimen de disposiciones de larga duración, que trabajan a manera de esquemas que luego son clasificados buscando orientar las valoraciones, percepciones y acciones de los individuos. Se refiere asimismo a una serie de estructuras de naturaleza estructurada y estructurante: estructurada, debido a que incluye el proceso por el que los sujetos interiorizan lo social; estructurante, debido a que trabaja a modo de principio generador y estructurador de ejercicios culturales y representaciones.

En consecuencia, las capacidades socio productivas que sean desarrolladas por los colaboradores de la cooperativa, tendrán un efecto multiplicador en otras instituciones y en el día a día personal, pudiendo ello replicarse en los terrenos del liderazgo, motivación e iniciativa.

1.2.7. Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura.

La teoría del Aprendizaje Social de Bandura (1925) infiere la existencia de diversas clases de aprendizajes, sugiriendo además que el refuerzo directo no es el más importante mecanismo de enseñanza, sosteniendo en su lugar que el factor social posibilita el desarrollo de aprendizajes nuevos entre las personas. Sintetizando, aprendizaje social es de utilidad en la cooperativa, posibilitando que los trabajadores adquieran nuevos aprendizajes con base en una observación participante, debido a que en tal teoría se puede observar que se interesa en el proceso de aprendizaje mediante la observación de los individuos, y observando su teoría relativa a la atención, retención, reproducción y ejecución de conductas que puedan encontrarse.

Es así que este proyecto de investigación indaga en si se puede alcanzar un aprendizaje social de importancia basado en adiestramiento y talleres enfocados en la sensibilización, que puedan impartirse en los sujetos conformantes de la cooperativa, intentando de esta manera un mayor desarrollo socio productivo en pro de la mejora de la productividad en el trabajo y en el consiguiente desarrollo individual, con el fin de replicar el aprendizaje adquirido.

1.3. Planteamiento de hipótesis.

H₁: El desarrollo de un programa de Prácticas Socio-productivas contribuirá al mejoramiento de habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca.

H₀: El desarrollo de un programa de Prácticas Socio-productivas no contribuirá al mejoramiento de habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca.

1.4. Definición operacionalización de variables.

1.4.1. Variable independiente.

- *Programa de prácticas socio-productivas.*

Conjunto de actividades socio productivas que buscan promover las capacidades y habilidades de las personas para lograr un mejor nivel de participación en el espacio organizacional o estructural.

1.4.2. Variable dependiente.

- *Habilidades de trabajo.*

Características que tienen los trabajadores de una determinada organización o estructura, estas pueden expresarse de manera personal o en las relaciones interpersonales.

II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Tipo y diseño de estudio.

El diseño de investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado, siendo la presente una investigación con diseño no experimental y teniendo como tipo de estudio el descriptivo- correlacional.

2.2. Población, muestra

2.2.1. Población:

La totalidad de número de personas que constituyen la Cooperativa UNICAFEC de San Ignacio, Distrito de San Ignacio, Cajamarca (N° total de asociados = 400)

2.2.2. Muestra:

$$n = \frac{p.q.N}{(N-1)e^2 + p.q}$$

$$n = \frac{(0.5)(0.5)(400)}{(400-1)(0.06)^2 + (0.5)(0.5)}$$

n= 59

Donde:

| | | |
|-----------------------------|---|------|
| n: Muestra | → | 59 |
| N: Población | → | 400 |
| P: Probabilidad del éxito | → | 0.5 |
| Q: Probabilidad del fracaso | → | 0.5 |
| e: Margen de error | → | 0.06 |

2.3. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales.

| Procesos | Material | Técnica | Instrumento |
|-----------------------------------|--|--|---|
| Diseño de la investigación | Material de oficina, Pc, Bibliografía virtual y física | Observación directa, encuestas | Cuestionario |
| Ejecución | Material de oficina, Pc, Bibliografía, Conexión a internet, Filmadora, cámara digital. | Trabajo de campo. Aplicación de encuestas, entrevistas procesamiento de información (opiniones, propuestas, etc.) | Cuestionario, Guía de entrevista Cuadernos de campo. |
| Publicación de resultados | Material de oficina, Pc, impresora, Recursos informáticos para el diseño del trabajo. | Revisión ortográfica, Diseño de presentación. | Informe de tesis |

2.4. Aspectos éticos.

Esta investigación se ha realizado no sin antes previamente tener en cuenta ciertos aspectos que tienen que ver con las ética, la dignidad de la persona y el respeto para con ella, por lo que, considerando todo ello, el investigador creyó conveniente considerar ciertos ítems tales como el derecho inalienable de comunicar al encuestado sus derechos, respetando su libre albedrío para participar o no en el estudio y, por otro lado, garantizarle que se mantendrá plena, total y absoluta confidencialidad de sus respuestas, aspectos que son de total responsabilidad de la autora. Por otro lado, y respondiendo al objetivo del estudio, se busca que este no sea simplemente un documento que aporte material bibliográfico de consulta, sino que todo lo contenido en él, repercuta de una forma beneficiosa en los participantes, colaborando de alguna u otra manera en su desarrollo productivo y, lo más importante, como persona.

Asimismo, el investigador realizó el estudio de tal forma que en ningún momento se arriegue tanto la integridad física como moral del encuestado, observando en todo instante que no haya nada cerca que pueda dañar o lesionarlo.

Por último, se deja en claro que uno de los pilares para la correcta realización del estudio fue el tratamiento equitativo del que fueron objetos todos los participantes, sin distinción de género, orientación sexual, o de cualquier otra índole, que les hiciera sentir de alguna manera marginados.

2.5. Criterios de científicidad.

El rigor científico siempre debe quedar garantizado en un estudio que se precie de ser serio, por lo que el investigador consideró en todo momento los criterios que se detallan a continuación:

- **Auditabilidad**, criterio por el que los datos recabados por la encuesta son sensibles de ser demostrados, medidos y, de alguna manera puestos a prueba por estudiosos que analicen el contenido del estudio, con posterioridad a su realización y publicación.
- **Confirmabilidad**, criterio mediante el cual todo lo habido en la investigación es susceptible de ser confirmado mediante documentación, sea esta en forma de la misma encuesta o también mediante la consulta de las fuentes bibliográficas que certifiquen que lo publicado se sustenta sólidamente en base científica.
- **Credibilidad**, criterio que se entiende cuando los investigadores pueden regresar a la fuente de donde se obtuvieron las respuestas de la encuesta, es decir, los

participantes, ya que de esta manera ellos pueden dar fe de la data obtenida mediante la comparación de resultados. Se centra principalmente en la búsqueda de que los datos obtenidos sean lo más objetivos, precisos y creíbles posibles.

2.6. Validación de instrumento.

Para verificar si el instrumento empleado para realizar el estudio es confiable, fue menester contar con el visto bueno del juicio de expertos en el tema, logrando gracias a la aprobación dada por los mismos la validación de dicho instrumento, consistente en este caso de la encuesta dirigida a los trabajadores de Cooperativa Unicafec-San Ignacio.

2.7. Método de contratación de hipótesis.

Dado el tipo de estudio y las diversas variables que tiene, el investigador ha creído conveniente emplear el Chi-cuadrado de Pearson como método de contrastación de hipótesis.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.Resultados.

Las 3 primeras tablas presentan generalidades. Desde la 4 hasta la 9 representan los resultados afines a la primera variable y desde la 10 hacia delante las que se refieren a la segunda.

Tabla 1

Género de encuestados.

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|---------|--------------------|-------------------|
| Hombres | 39 | 66.10 |
| Mujeres | 20 | 33.90 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

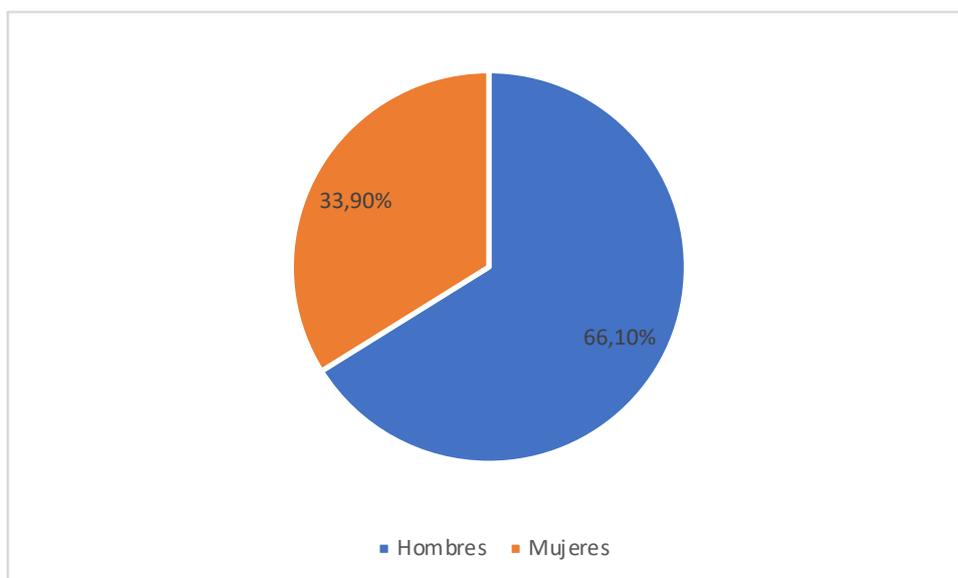


Figura 1: Género de encuestados.

Fuente: Tabla 1.

Interpretación: Del total de encuestados, 66.10% son varones y 33.90% son mujeres, lo que se condice con lo que generalmente se ve en este tipo de cooperativas, donde la mayoría son varones debido a que se cree que con su supuesto mayor vigor físico son más aptos para este tipo de labores.

Tabla 2.

Edad de encuestados.

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------|--------------------|-------------------|
| Entre 18 y 39 años | 21 | 35.59 |
| Entre 40 y 59 años | 34 | 57.63 |
| Más de 60 años | 4 | 6.78 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

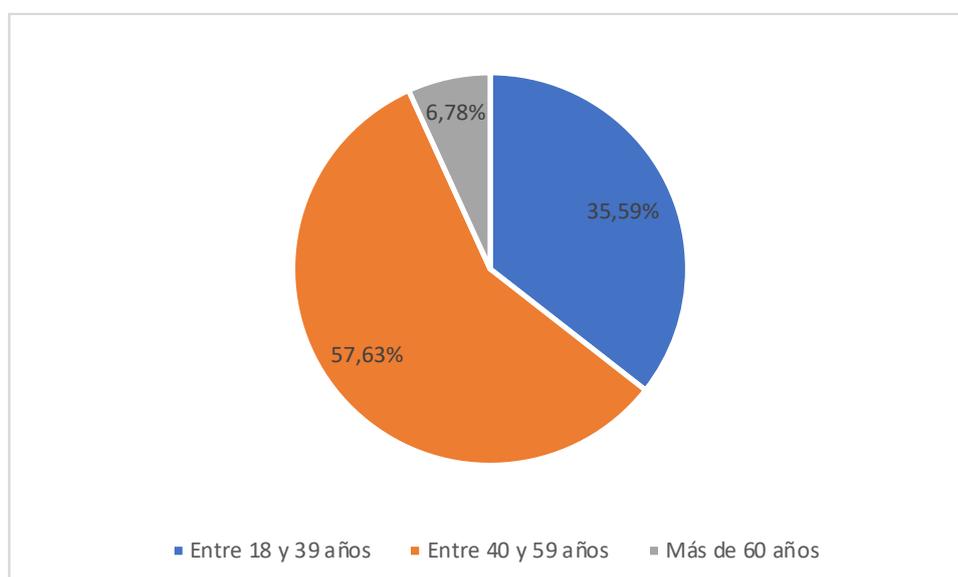


Figura 2: Edad de encuestados.

Fuente: Tabla 2.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados, se tiene que 57.63% tienen entre 40 y 59 años, 35.59% entre 18 y 39 años y apenas un 6.78% más de 60 años. Por lo que se puede ver en este gráfico, la cooperativa tiene muy en cuenta la experiencia de los trabajadores, debido a que más de la mitad de los participantes en la encuesta se encuentra comprendido en el grupo etario de entre 40 y 59 años de edad.

Tabla 3.

Cargo que desempeña en la cooperativa.

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|---------------------|--------------------|-------------------|
| Administrativo | 8 | 13.56 |
| Trabajador de campo | 46 | 77.97 |
| Otros | 5 | 8.47 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

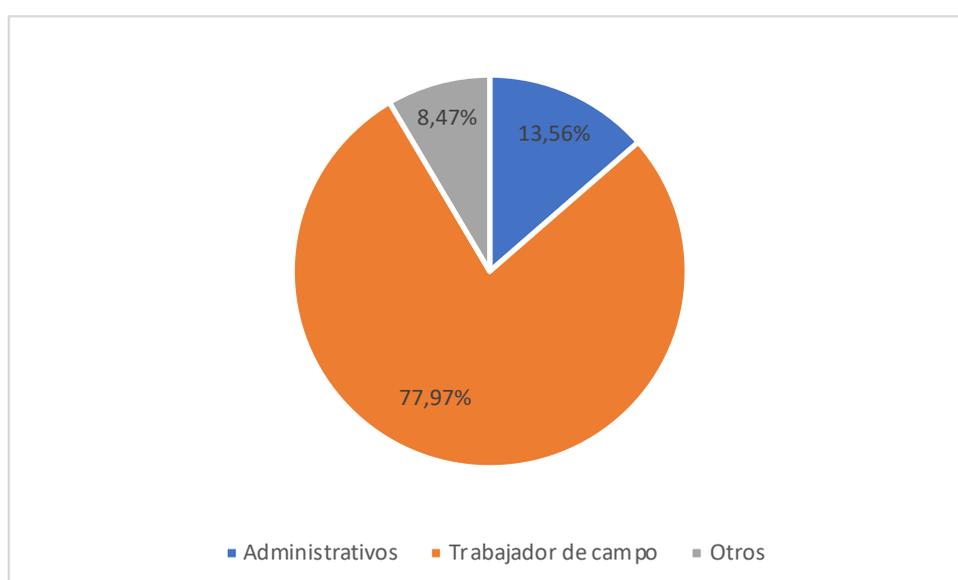


Figura 3: Cargo que desempeña el colaborador en la cooperativa.

Fuente: Tabla 3.

Interpretación: Del total de encuestados, 77.97% fueron trabajadores que desempeñan sus labores en el campo, 13.56% administrativos y 8.47% estuvieron conformados por colaboradores de apoyo y otros. Esta data refleja el obvio predominio que existe en la cantidad de trabajadores de campo, al tratarse de una institución dedicada a la producción de café.

Variable independiente: Programa de prácticas socio-productivas.

Tabla 4

¿Considera Usted que es importante participar en un programa de capacitación socio productiva?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 31 | 52.54 |
| De acuerdo | 23 | 38.98 |
| En desacuerdo | 5 | 8.47 |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.00 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

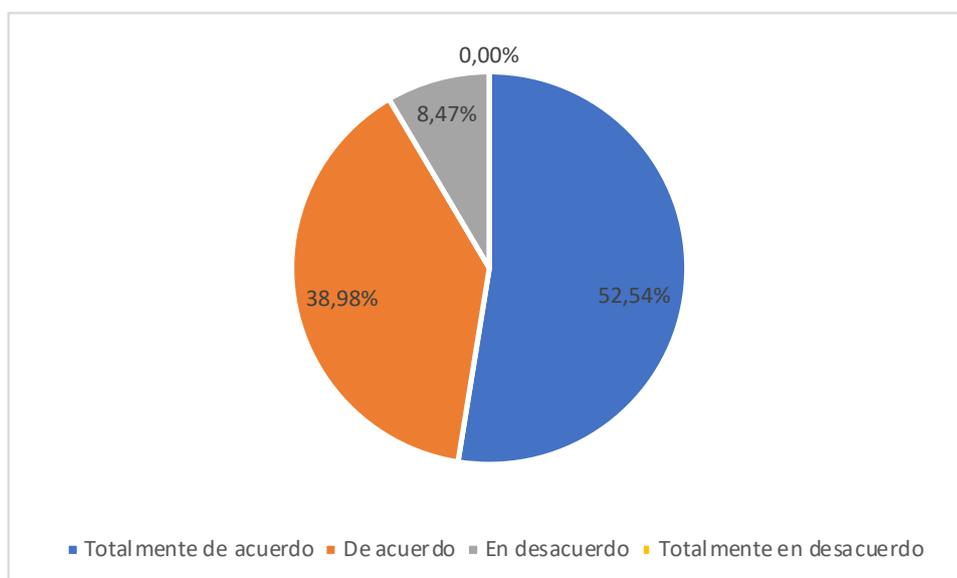


Figura 4: ¿Considera Usted que es importante participar en un programa de capacitación socio productiva?

Fuente: Tabla 4.

Interpretación: Del total de encuestados, el 52.54% está totalmente de acuerdo en que es importante participar en un programa de capacitación socio productiva, 38.98% no lo está, 8.47% está en desacuerdo y nadie se mostró totalmente en desacuerdo. Estos datos reflejan que el colaborador de la cooperativa valora en gran medida la importancia de participar en este tipo de capacitaciones. Este dato es de suma importancia porque implica un pilar importante para la elaboración del programa de prácticas socio productivas.

Tabla 5

¿Está usted, consciente de la importancia que tiene las prácticas socio productivas para logra el desarrollo de su comunidad?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 22 | 37.29 |
| De acuerdo | 26 | 44.07 |
| En desacuerdo | 7 | 11.86 |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 6.78 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

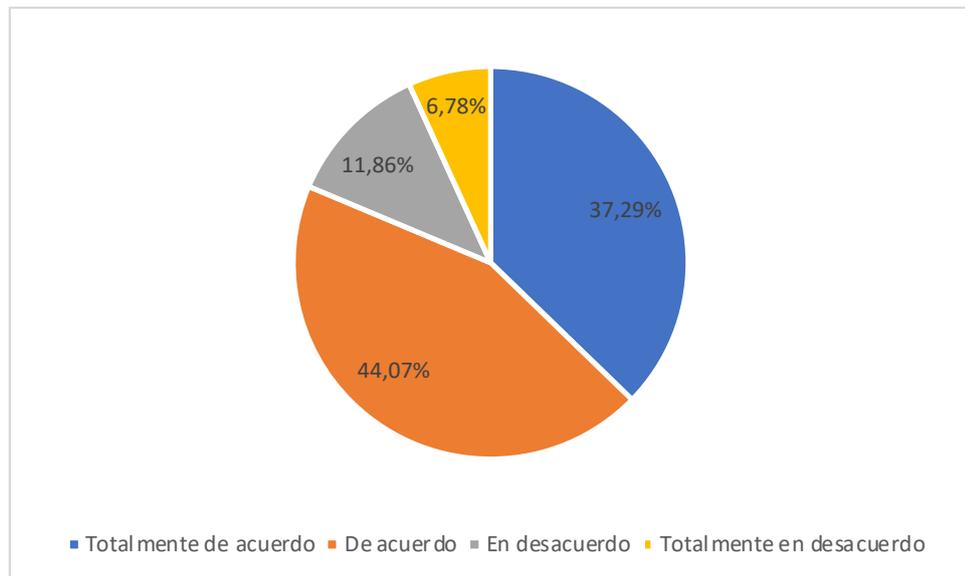


Figura 5: *¿Está usted, consciente de la importancia que tiene las prácticas socio productivas para logra el desarrollo de su comunidad?*

Fuente: Tabla 5.

Interpretación: Del total de colaboradores encuestados, 44.07% se mostraron totalmente de acuerdo en que es consciente de la importancia que tienen las practicas socio productivas para logra el desarrollo de su comunidad, 37.29% se pronunció totalmente de acuerdo, 11.86% de acuerdo y 6.78% se mostró totalmente en desacuerdo. La data acá obtenida se condice con la obtenida en el ítem anterior, ya que así como valoran lo importante que es capacitarse, también son muy conscientes de tal importancia, con lo que la valoración que el colaborador le da a las prácticas socio productivas se ve sumamente reforzado.

Tabla 6

¿Cree que le servirá el taller sobre enseñanzas de prácticas socio productivas para su desarrollo y el de la cooperativa?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|-------------------|--------------------|-------------------|
| Sí | 42 | 71.19 |
| No | 10 | 16.95 |
| No sabe/ No opina | 7 | 11.86 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

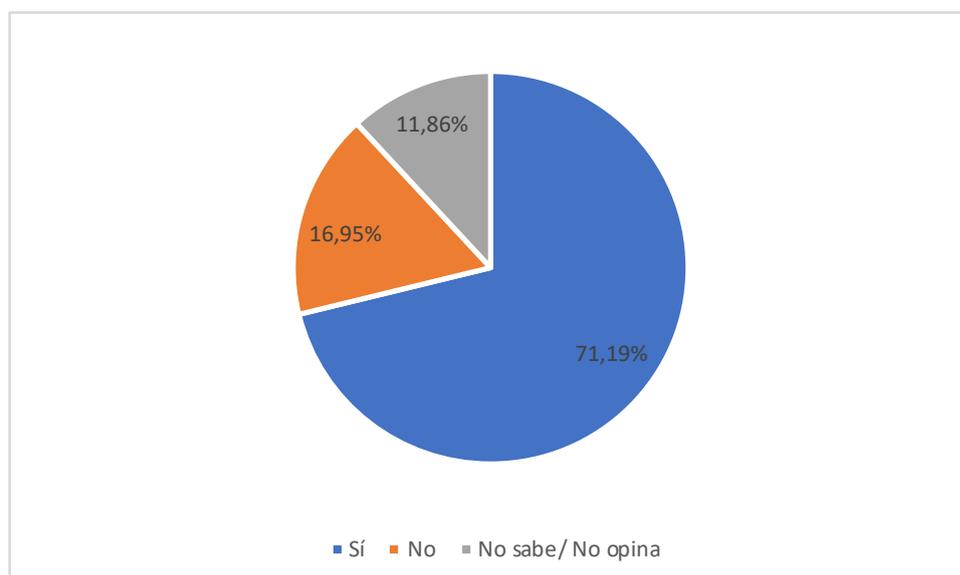


Figura 6: ¿Cree que le servirá el taller sobre enseñanzas de prácticas socio productivas para su desarrollo y el de la cooperativa?

Fuente: Tabla 6.

Interpretación: Del total de colaboradores de la cooperativa encuestados, un aplastante 71.19% Cree que le servirá el taller sobre enseñanzas de prácticas socio productivas para su desarrollo y el de la cooperativa, 16.95% sostiene que no servirá en absoluto y 11.86% no sabe o no opina al respecto. Queda patente así que, para los colaboradores de la cooperativa, un taller de esta naturaleza le sería de gran utilidad para su desarrollo personal y el de la cooperativa en general.

Tabla 7

¿Cree que le servirá el taller sobre cómo aplicar las enseñanzas de prácticas socio productivas en su labor?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|-------------------|--------------------|-------------------|
| Sí | 34 | 57.63 |
| No | 16 | 27.12 |
| No sabe/ No opina | 9 | 15.25 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

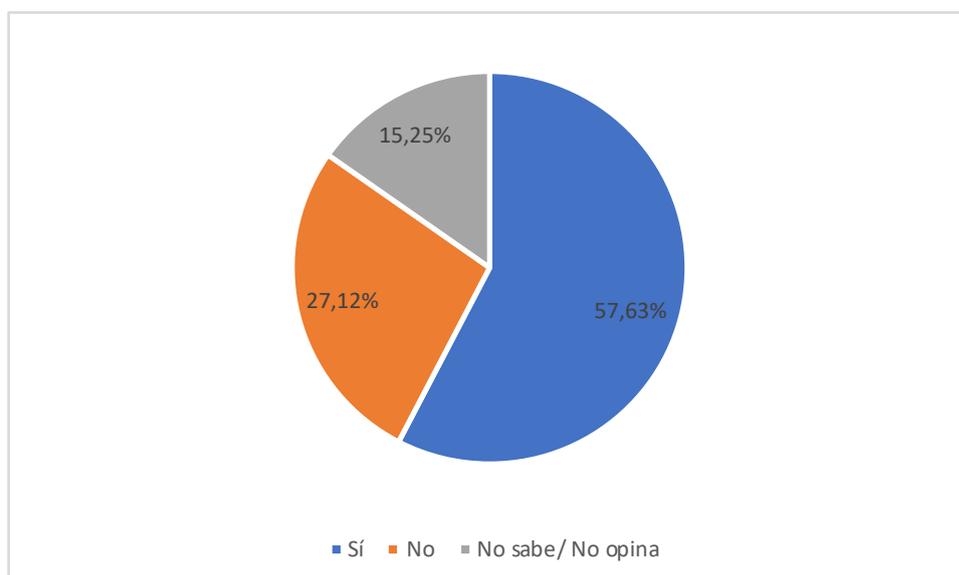


Figura 7: ¿Cree que le servirá el taller sobre cómo aplicar las enseñanzas de prácticas socio productivas en su labor?

Fuente: Tabla 7.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados, 57.63% cree que le servirá el taller sobre cómo aplicar las enseñanzas de prácticas socio productivas en su labor, 27.12% no lo considera así y un 15.25% no sabe ni opina sobre ese cuestionamiento. Acá el entendimiento de si servirá o no un taller para aplicar las enseñanzas se encuentra mucho más dividido que en los ítems anteriores, lo que da a entender que los participantes en la encuesta creen en los beneficios que un taller pueda tener, pero al mismo tiempo un porcentaje significativo de los mismos que antes respondieron que dicho taller serviría, no creen que tal taller tenga una aplicación práctica.

Tabla 8

¿Usted iniciará alguna práctica socio productiva de las aprendidas en los talleres?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 26 | 44.07 |
| De acuerdo | 17 | 28.81 |
| En desacuerdo | 9 | 15.25 |
| Totalmente en desacuerdo | 7 | 11.86 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

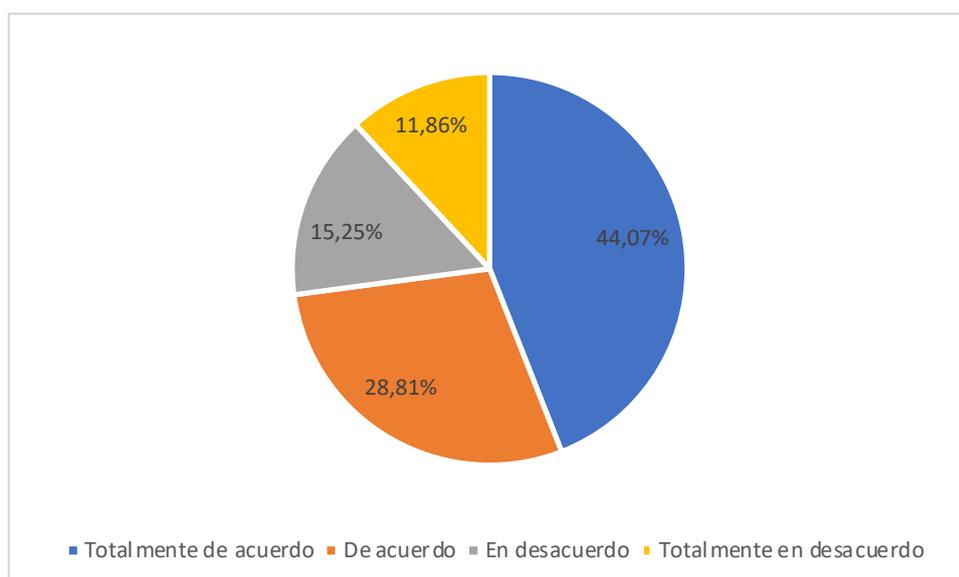


Figura 8: ¿Usted iniciará alguna práctica socio productiva de las aprendidas en los talleres?

Fuente: Tabla 8.

Interpretación: Del total de participantes encuestados, 44.07% sostuvo que sí iniciará alguna práctica socio productiva de las aprendidas en los talleres, 28.81% se mostró de acuerdo con ello, 15.25% en desacuerdo y un 11.86% estuvo totalmente en desacuerdo. De estos datos se deduce que 73% estuvo de acuerdo en alguna medida con llevar a cabo lo aprendido en alguna práctica socio productiva, lo que refleja que la mayoría de colaboradores tiene la intención de plasmar lo aprendido en los talleres.

Tabla 9

¿Usted cree que tendrá éxito si inicia una iniciativa socio productiva en su cooperativa?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 17 | 28.81 |
| De acuerdo | 22 | 37.29 |
| En desacuerdo | 15 | 25.42 |
| Totalmente en desacuerdo | 5 | 8.47 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

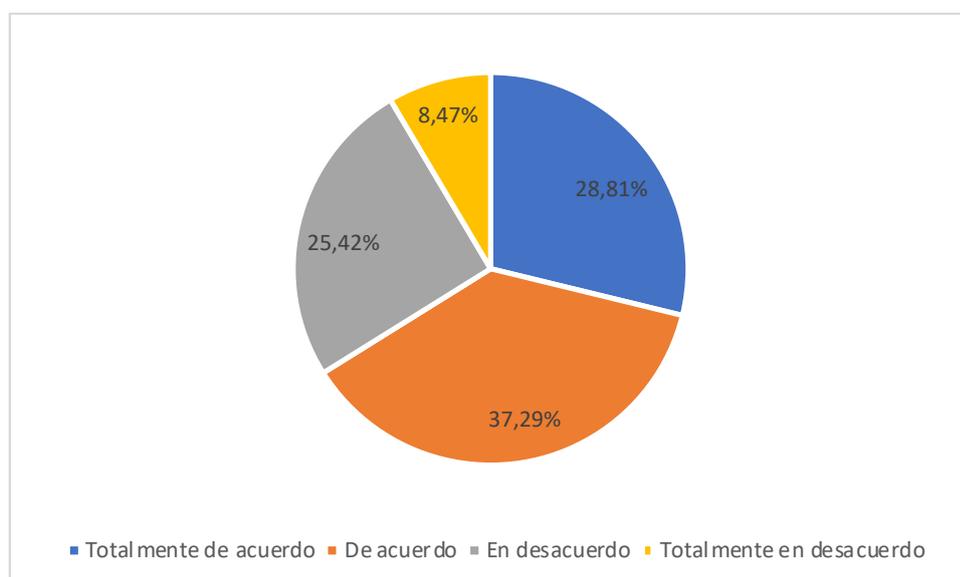


Figura 9: ¿Usted cree que tendrá éxito si inicia una iniciativa socio productiva en su cooperativa?

Fuente: Tabla 9.

Interpretación: Del total de encuestados, 37.29% se mostró de acuerdo en tener éxito si inicia una iniciativa socio productiva en su cooperativa, 28.81% se mostró totalmente de acuerdo, 25.42 en desacuerdo y apenas 8.47% totalmente en desacuerdo. De esos datos se puede deducir que más de la mitad confía en que esta clase de iniciativas les conlleva al éxito personal, lo que constituye otro dato de vital importancia para diseñar el programa en cuestión.

Variable dependiente: *Habilidades de trabajo.*

Tabla 10

¿Cree usted poder reproducir alguna iniciativa socio productiva dirigida a su cooperativa?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|-------------------|--------------------|-------------------|
| Sí | 23 | 38.98 |
| No | 17 | 28.81 |
| No sabe/ No opina | 19 | 32.20 |
| Total | 0 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

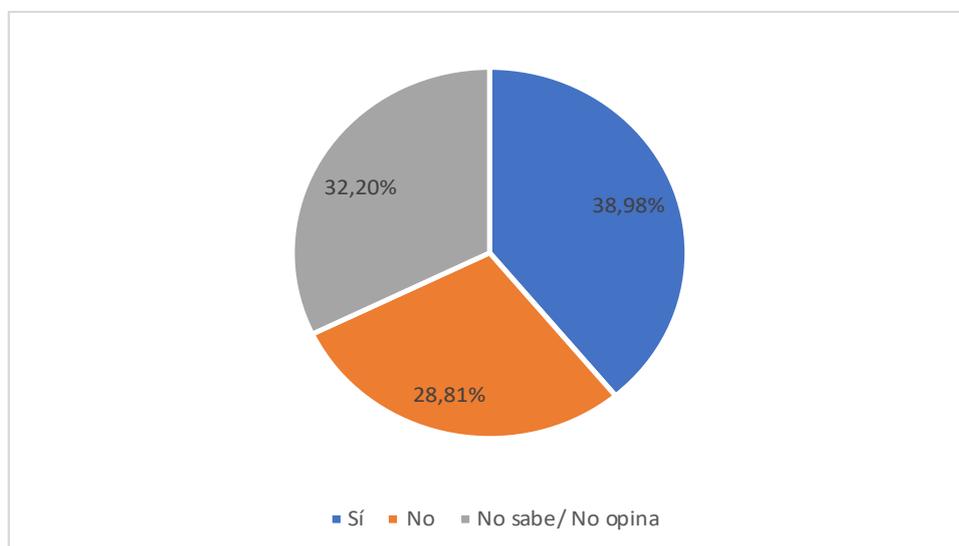


Figura 10: ¿Cree usted poder reproducir alguna iniciativa socio productiva dirigida a su cooperativa?

Fuente: Tabla 10.

Interpretación: Del total de encuestados, 38.98% cree poder reproducir alguna iniciativa socio productiva dirigida a su cooperativa, 28.81% considera que no y 32.20% no sabe ni opina. Acá puede decirse que hay una división muy acentuada en cuanto a lo que plantea el ítem, lo que es entendible si se tiene en cuenta que para el común de las personas tratar de reproducir algo que se le ha enseñado no es sencillo, requiere de voluntad, preparación y otras variables que no son sencillas de encontrar, a lo que se puede sumar que para lograr esa reproducción se requeriría de una gran cantidad de tiempo, elemento con el que es complicado contar para una persona que trabaja.

Tabla 11

¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como persona?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 33 | 55.93 |
| De acuerdo | 19 | 32.20 |
| En desacuerdo | 4 | 6.78 |
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 5.08 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

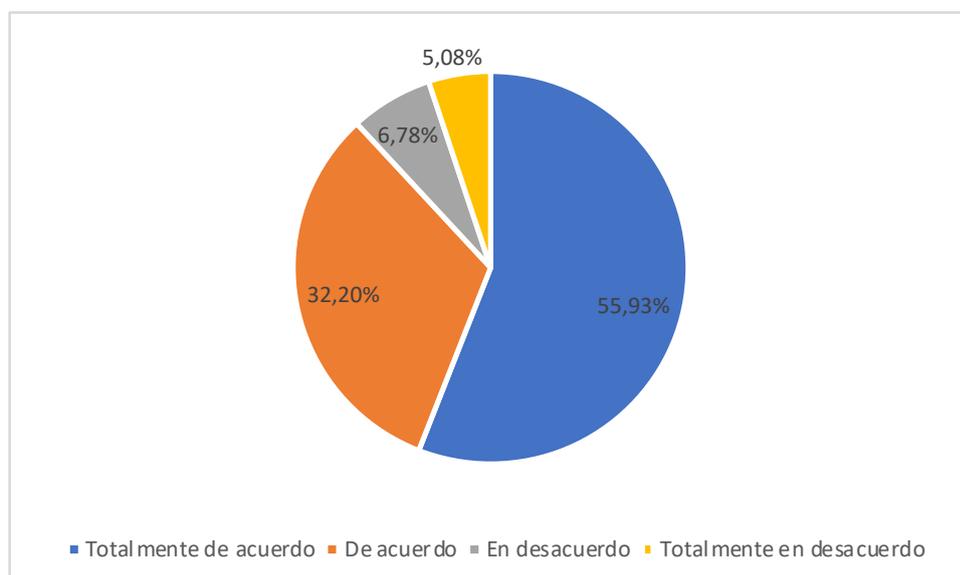


Figura 11: *¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como persona?*

Fuente: Tabla 11.

Interpretación: Del total de encuestados, 55.93% consideró que una iniciativa productiva permite desarrollarse como persona, 32.20% manifestaron estar de acuerdo, 6.78% en desacuerdo y 5.08% totalmente en desacuerdo. De ello se deduce que la gran mayoría siente que una iniciativa productiva los mejora como persona, ya sea en el trabajo o en el plano individual, esto habla bien del optimismo por parte de los mismos y la importancia que le dan a su propio crecimiento.

Tabla 12

¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como organización laboral?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 13 | 22.03 |
| De acuerdo | 28 | 47.46 |
| En desacuerdo | 12 | 20.34 |
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 10.17 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

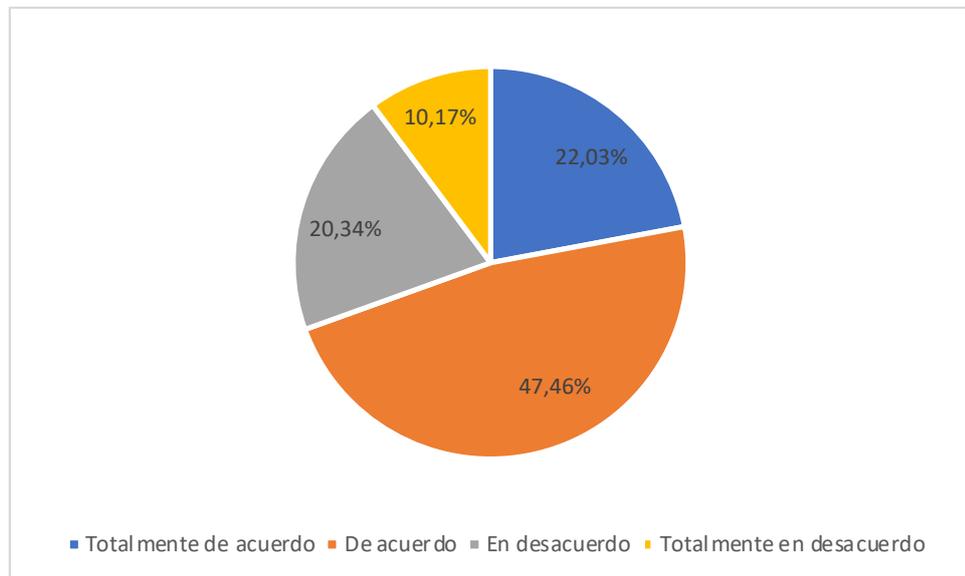


Figura 12: ¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como organización laboral?

Fuente: Tabla 12.

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados, 47.46% cree que una iniciativa productiva permite desarrollarse como organización laboral, 22.03% se mostró totalmente de acuerdo, 20.34% en desacuerdo y 10.17% en desacuerdo. Puede deducirse que ven con buenos ojos la iniciativa no sólo para beneficio propio, sino también para con la institución de donde trabajan, en este caso la cooperativa, lo que refleja una clara intención de hacer algo al respecto.

Tabla 13

¿Cree que sí se tendrían mayores iniciativas socio productivas se lograría el éxito de tu cooperativa?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--------------------------|--------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 25 | 42.37 |
| De acuerdo | 27 | 45.76 |
| En desacuerdo | 5 | 8.47 |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 3.39 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

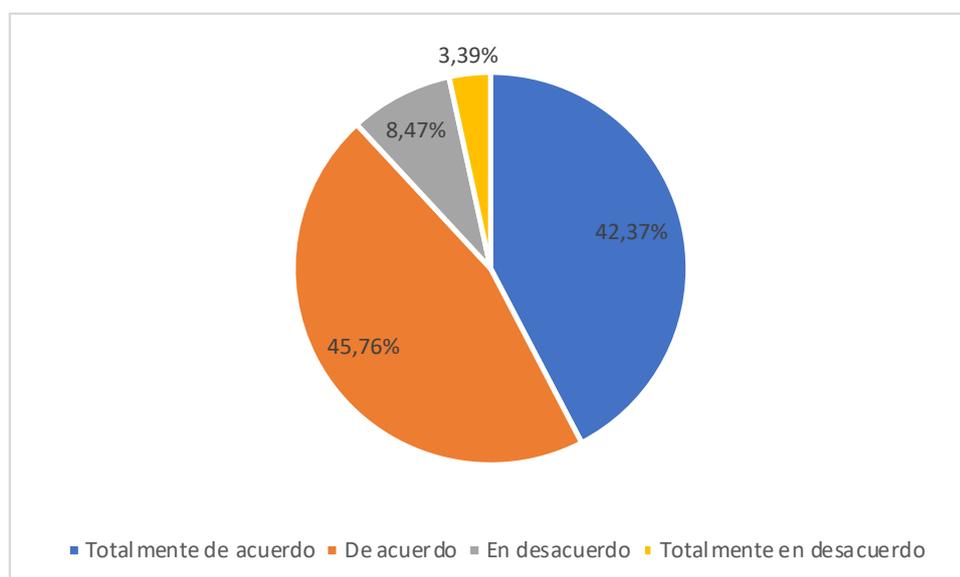


Figura 13: ¿Cree que sí se tendrían mayores iniciativas socio productivas se lograría el éxito de tu cooperativa?

Fuente: Tabla 13.

Interpretación: Ante esta pregunta, 45.76% del total de encuestados respondió que está de acuerdo, 42.37% totalmente de acuerdo, en desacuerdo el 8.47% y totalmente en desacuerdo el 3.39%. esta pregunta tiene mucho que ver con la anterior, y los datos obtenidos indican que la gran mayoría considera que una de las claves del éxito del lugar donde trabajan, es la iniciativa socio productiva. Como puede verse, puede decirse que los trabajadores son muy conscientes de los beneficios que la propuesta puede tener para con ellos y para con su institución.

Tabla 14

¿Crees que las prácticas socio productivas mejorarán el nivel de habilidades blandas en los trabajadores de la cooperativa?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|---|--------------------|-------------------|
| Sí permitirán mejorar el nivel de habilidades blandas | 23 | 38.98 |
| No permitirán mejorar el nivel de habilidades blandas | 15 | 25.42 |
| No sabe/No opina | 13 | 22.03 |
| Se mantendrá igual | 8 | 13.56 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.



Figura 14: ¿Crees que las prácticas socio productivas mejorarán el nivel de habilidades blandas en los trabajadores de la cooperativa?

Fuente: Tabla 14.

Interpretación: Del total de encuestados, 38.98% contestaron que las prácticas socio productivas mejorarán el nivel de habilidades blandas en los trabajadores de la cooperativa, 25.42% no lo creen así, 22.03% no sabe ni opina al respecto y 13.56% sostuvo que todo se mantendrá igual, es decir, que este tipo de prácticas no repercutirán en ninguna medida el nivel de sus habilidades blandas.

Tabla 15

¿Crees que las prácticas socio productivas aprendidas han permitido tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas?

| | Frecuencia (N°) | Porcentaje (%) |
|--|--------------------|-------------------|
| Sí permitirán tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas | 25 | 42.37 |
| No permitirán tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas | 19 | 32.20 |
| No sabe/ No opina | 8 | 13.56 |
| Se tendrá ningún impacto | 7 | 11.86 |
| Total | 59 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

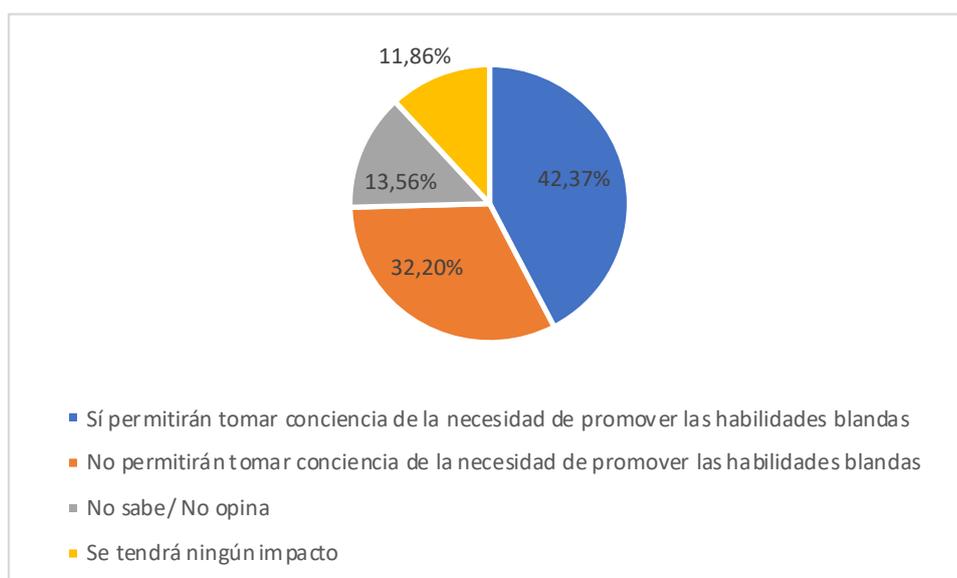


Figura 15: ¿Crees que las prácticas socio productivas aprendidas han permitido tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas?

Fuente: Tabla 15.

Interpretación: Del total de encuestados, 42.37% sostuvo que las prácticas socio productivas aprendidas sí permiten tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas, 32.20% no lo creyó así, 13.56 no supo y opinó al respecto y 11.86% sostuvo que ello no permite de manera alguna que nazca una conciencia que haga ver necesaria la promoción de este tipo de actividades.

3.2. Prueba de hipótesis.

- **Hipótesis alterna H_1 :** El desarrollo de un programa de Prácticas Socio-productivas contribuirá al mejoramiento de habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca.
- **Hipótesis nula H_0 :** El desarrollo de un programa de Prácticas Socio-productivas no contribuirá al mejoramiento de habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca.

Para dar el debido rigor académico a la hipótesis planteada en este estudio, se hizo la comprobación tanto de la aceptación como del rechazo de la misma, para cuyo efecto se empleó la prueba estadística del Chi-cuadrado y cuyo resultado se puede visualizar en la siguiente tabla.

Tabla 16

Prueba de Chi-cuadrado.

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|----|---|
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 72,129 ^a | 14 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 73,008 | 14 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | ,525 | 1 | ,415 |
| N de casos válidos | 59 | | |

a. 9 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es ,30.

Fuente: Base de datos obtenido del software SPSS v.25

De la tabla anterior, puede analizarse que la significancia es ,000 menor a 0,05, por lo que se conjetura que existe razón para objetar la hipótesis nula H_0 y aceptar como válida la alterna H_1 , con lo que se da por hecho la validez de la hipótesis que sostiene que el desarrollo de un programa de Prácticas Socio-productivas contribuirá al mejoramiento de habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca.

3.3. Prueba de correlación de variables.

En relación a si existe o no correlación entre las variables que componen el estudio, se presenta la tabla a continuación.

Tabla 17

Prueba de correlación de Pearson entre las variables “Programa de Prácticas Socio-Productivas” y “habilidades de trabajo”.

| Correlaciones | | | |
|----------------------|------------------------|--------|--------|
| | | VI | VD |
| VI | Correlación de Pearson | 1 | ,504** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 59 | 59 |
| VD | Correlación de Pearson | ,504** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 59 | 59 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

VI. Variable independiente (*Programa de Prácticas Socio-Productivas*).

VD Variable dependiente (*habilidades de trabajo*).

Fuente: Base de datos obtenido del software SPSS v.25

Con lo que puede afirmarse la existencia de una correlación significativa de naturaleza directa entre ambas variables componentes del estudio, con lo que se concluye que sí existe una correlación entre las variables “Programa de Prácticas Socio-Productivas” y “habilidades de trabajo”.

3.4. Discusión.

Una vez obtenidos los resultados, se procede a la discusión de los mismos considerando los objetivos del estudio a el contraste que podemos encontrar entre lo hallado en otras investigaciones y la presente, en la medida que sea posible.

Respecto al objetivo general, este se presenta en la propuesta del programa de Prácticas Socio-Productivas para mejorar las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca, 2021.

Con relación al primer objetivo específico *Diagnosticar los conocimientos y habilidades socio-productivas asociadas a las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca*, se analiza lo mostrado en la tabla 10, donde el trabajador por lo general desconfía en poder reproducir o copiar alguna actividad productiva enfocada a la cooperativa, de hecho, menos del 39% cree poder hacerlo y el resto no o titubea al respecto. Esto contrasta tremendamente cuando al

encuestado se le pregunta si cree que una iniciativa productiva permite desarrollarse como persona (tabla 11) donde el 88.13% responde afirmativamente, en mayor o menor medida, pero afirmativamente; es decir, creen en el desarrollo como persona, pero no creen que ese desarrollo pueda ser reproducido por ellos mismos, una suerte de tener ganas de adquirir conocimientos, pero no saber qué hacer con ellos luego. Por otro lado, vuelven a creer en que una iniciativa productiva posibilitará el desarrollo, pero no individual, sino institucional en su conjunto (se mostraron de acuerdo en mayor o menor medida un total de 69.49%), lo que quiere decir que los colaboradores confían más en el provecho personal que puedan hacer del programa de capacitación que en el beneficio que le pueda traer a la empresa.

Analizando la tabla 4 “¿Considera Usted que es importante participar en un programa de capacitación socio productiva?”, donde el 91.52% del total de encuestados ve importante, o lo que es lo mismo, necesario, participar en este tipo de programas, se condice y aun supera lo encontrado por Oquendo, en cuya investigación el 88% de encuestados de la empresa sostuvo que sí era necesario asistir a ciclos de capacitación.

En relación al segundo y tercer objetivo específico, estos se desarrollan a plenitud en la propuesta del programa de Prácticas Socio-Productivas para mejorar las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca, 2021.

Propuesta de programa de Prácticas Socio-productivas y mejoramiento de habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC - San Ignacio, Cajamarca, 2021.

1. Marco institucional

1.1. Información general de la cooperativa:

| | |
|------------------------------|---|
| <i>Nombre institucional:</i> | Cooperativa Agraria y de Servicios Unión de Cafetaleros Ecológicos UNICAFEC. |
| <i>R.U.C.:</i> | 20479548600. |
| <i>Tipo de empresa:</i> | Cooperativa agrícola. |
| <i>Producto principal:</i> | Café de oro verde. |
| <i>Principales mercados:</i> | Estados Unidos, Canadá, Suecia, Inglaterra, Alemania y Nueva Zelanda. |
| <i>Gerente:</i> | Donald Abdel Delgado Sánchez. |
| <i>Dirección:</i> | Jr. Apurímac 139 |
| <i>Ciudad:</i> | San Ignacio. |
| <i>Provincia:</i> | San Ignacio. |
| <i>Departamento:</i> | Cajamarca. |
| <i>URL de la empresa:</i> | https://unicafec.com/ |
| <i>e-mail:</i> | ventas@unicafec.com |
| <i>Facebook:</i> | https://www.facebook.com/unicafec/ |
| <i>Ámbito de acción:</i> | Distritos de San Ignacio, San José de Lourdes y Namballe. |
| <i>Cantidad de socios:</i> | 385 (actualmente). |
| <i>Area de producción:</i> | 1,100 Ha. |
| <i>Producción:</i> | 21,000 Qq/46 kg. de café oro verde orgánico. |

1.2. Información geográfica.

| | |
|-------------------------------|---|
| <i>Extensión territorial:</i> | 4913.20 km ² . |
| <i>Porcentaje:</i> | 14.9% del área total del departamento de Cajamarca. |
| <i>Capital provincial:</i> | Ciudad de San Ignacio. |

1.3. Información demográfica.

| | |
|--------------------------|----------------------------|
| <i>Población:</i> | 131,239 hab. (censo 2007). |
| <i>Población urbana:</i> | 20,604 hab. |
| <i>Población rural:</i> | 110,635 hab. |

2. Antecedentes.

UNICAFEC empezó su andar el 25 de noviembre del 2001, cuando un total de 106 productores se unieron con el objetivo de comerciar con café sin intermediarios, lo que produce mayores ingresos, permitiendo optimizar la calidad y productividad del producto.

La cooperativa empezó a utilizar abono inorgánico el año 2008, con el fin de optimizar aun más la calidad y producción cafetalera, lo que permitió que la economía y por lo tanto la calidad de vida de sus asociados aumentara. Todo ello posibilitó que el año 2016 la cooperativa alcanzara una certificación internacional UTZ, destinada a entidades que han alcanzado un grado avanzado de agricultura sostenible.

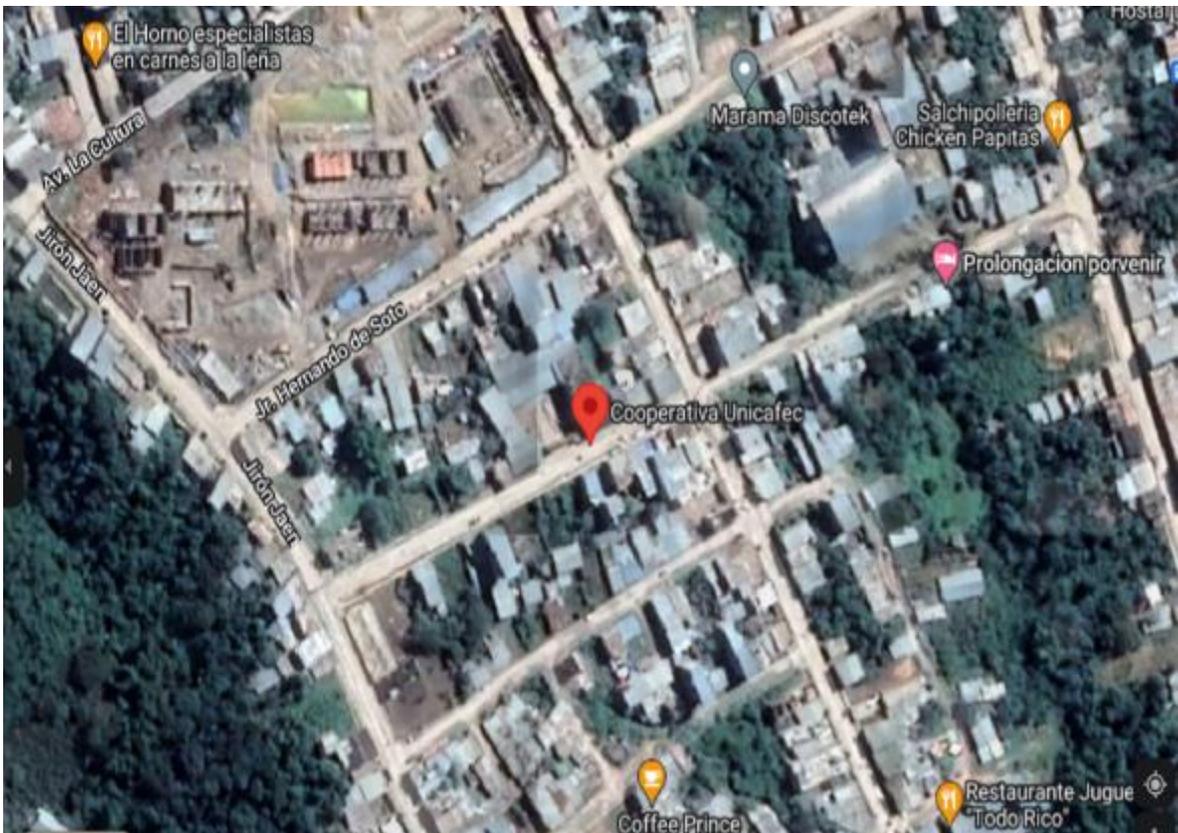


Figura 16: Mapa satelital de la ubicación de la cooperativa UNICAFEC

Fuente: Google mapas.

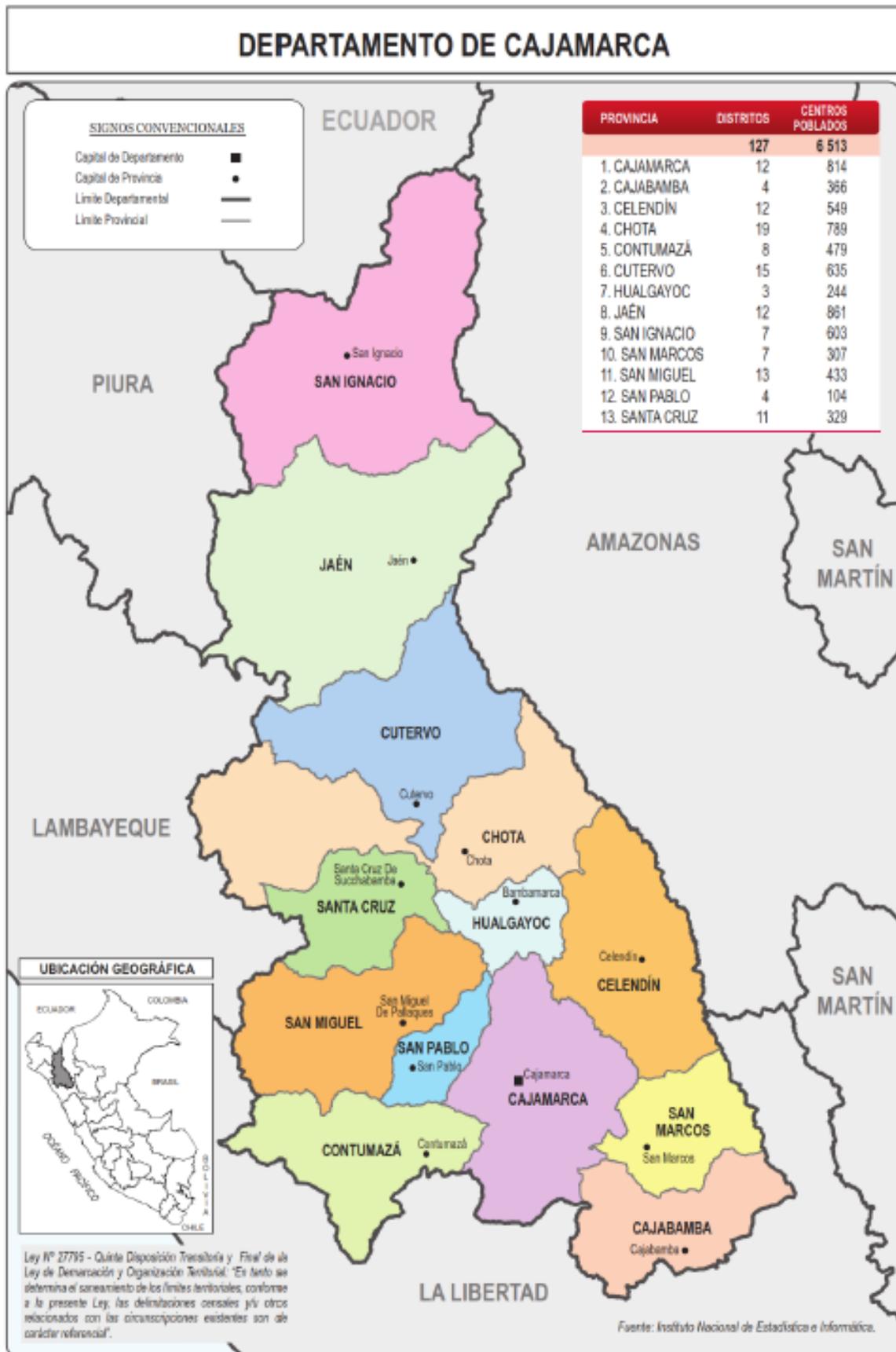


Figura 17: Mapa del departamento de Cajamarca.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI (2018)



Figura 18: Distritos de la provincia de San Ignacio.

3. Estructura organizativa.

La estructura organizativa con que cuenta la cooperativa UNICAFEC es la siguiente:

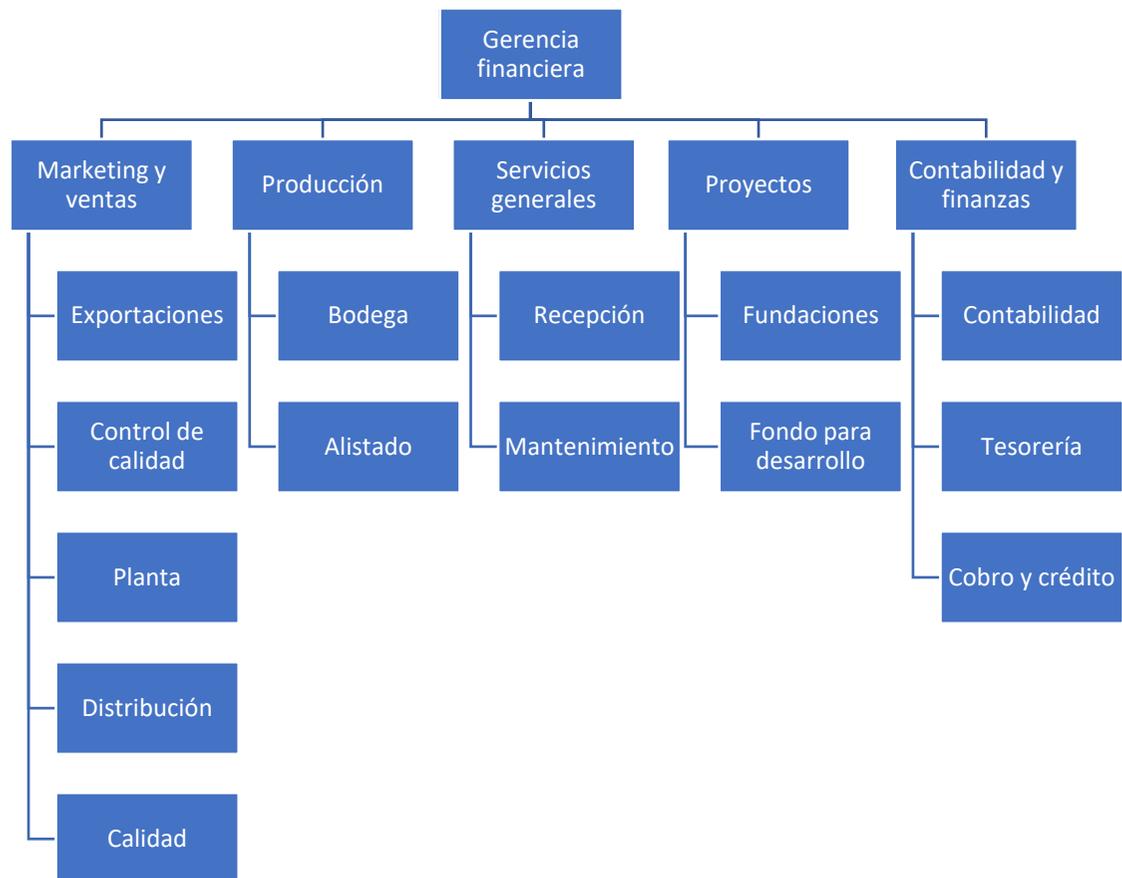


Figura 19: Organigrama de cooperativa UNICAFEC.

4. Análisis situacional.

4.1.Situación actual de la cooperativa.

La situación actual de la cooperativa se analiza mediante una matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA).

Tabla 18.

Análisis FODA de UNICAFEC.

| Fortalezas. | Oportunidades. |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- 21 años de experiencia en el sector.- Infraestructura adecuada.- Diversificación del producto.- Potencialidad de colaboradores | <ul style="list-style-type: none">- Alta demanda en los mercados interno y externo.- Firma de convenios con otras empresas o cooperativas afines.- Incremento de consumo.- Productos complementarios. |
| Debilidades. | Amenazas. |
| <ul style="list-style-type: none">- Falta de actualización respecto a la maquinaria.- Capacitación insuficiente de personal respecto a conocimientos actualizados.- Prácticas socio-productivas insuficientes. | <ul style="list-style-type: none">- Precios más competitivos en la competencia.- Desconocimiento por parte del público sobre el modelo de cooperativa.- Competencia con marcas ya bien posicionadas.- Productos sustitutos.- Pobreza. |

Nota: Elaboración propia.

Si bien es cierto que hay una gran cultura productora de café en Cajamarca, aun no se llega a un nivel tecnológico en que se permita una producción mayor y de calidad, necesiándose mejorar la agricultura de precisión y de las cadenas de producción.

Cajamarca tiene casi 45 mil productores de café, las mismas que trabajan 72 mil Ha., constituyéndose de esta manera en la segunda región en cuanto a producción cafetalera del país y representando el 40% del total de las exportaciones de este producto (Andina).

Con relación a la exportación, según el Servicio Nacional de Sanidad Agraria SENASA, entre el 2019 y el 2021 se exportaron 380 mil tn. de café, siendo los destinos principales en ese período (Gobierno del Perú):

- Estados Unidos: 98 mil tn.
- Alemania: 58 mil tn.
- Colombia: 41 mil tn.
- Bélgica: 31 mil tn.
- Suecia: 23 mil tn.
- Corea del Sur: 19 mil tn.

En el mismo período de tiempo, Cajamarca café exportó en un orden de 88 mil tn. el 2019, 81 mil tn. el 2020 y 26 tn. hasta el mes de julio del 2021, lo que significó una ganancia por ventas del producto de US\$ 634,831 el 2019, US\$ 638,581 el 2020 y US\$ 122,200 hasta julio del 2021, es decir, US\$ 1,395,612 en ese período.

4.2.Situación social.

Si bien es cierto la región se constituye como una potencia cafetalera en el país, por lo que se supone debería existir cierto grado de desarrollo y bienestar social, esto está lejos de la realidad. Cajamarca fue el año 2018 la región más pobre del país.

El 65% de la región comprende el área rural, en el que más del 50% trabajan en los sectores de pesca y agricultura, actividades socioproductivas que se entienden como de una productividad relativamente baja.

El hecho de mejorar el nivel de vida de la región implica implícitamente que hayan oportunidades iguales para todos, sobre todo teniendo en cuenta las enormes potencialidades que la región encierra con relación a actividades productivas.

Según el censo del 2017, la población de la región fue de 1,34 millones de habitantes, constituyéndose como la quinta región más poblada del Perú, por detrás de Lima con 32% del total de la población, Piura con el 6.3%, La Libertad 6.1% y Arequipa con 4.7%.

La tasa de pobreza el año 2018 fue del 41.9% del total de la población cajamarquina, con lo que queda comprendida como la más pobre del país, siendo además ese mismo año, la que mayor pobreza extrema muestra, con el rango de entre el 8.5% y el 13.9% de la población cajamarquina durante el mismo período.

5. Misión y visión.

5.1. Mision.

Optimizar las prácticas socio-productivas que contribuirán al mejoramiento de habilidades de trabajo y la integración de colaboradores y delegados de la cooperativa.

5.2. Visión.

Constituir una cooperativa con trabajadores planemante productivos socialmente, con habilidades mejoradas de tal manera que incidan positivamente en su producción laboral y que ello repercuta en su individualidad y su desempeño como agentes sociales.

6. Objetivos.

- Mejorar las habilidades socio productivas en los colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC - San Ignacio, Cajamarca,2021.
- Planificar y establecer capacitaciones técnicas sociales.
- Diseñar pautas y estrategias de acción participativa para el mejoramiento de habilidades laborales.

7. Valores.

El programa no es simplemente un conjunto de pautas a seguir para obtener resultados, sino que hay seres humanos de por medio, y por ello todo lo acá planteado debe darse bajo el marco de los siguientes valores a seguir por todos los participantes:

- **Responsabilidad:** Cada colaborador debe ser celoso cuidador de dar cumplimiento a sus obligaciones para con la cooperativa.
- **Respeto:** Valor básico sin el cual sería imposible que se de el resto de valores, ya que no pueden darse si se atenta contra la dignidad de las personas. Busca no perjudicar al compañero de trabajo y respetar tanto a los colaboradores más humildes como a los que ocupan altos cargos dentro del organigrama.
- **Transparencia:** Consiste básicamente en que exista un sistema de control confiable tanto en relación al monitoreo externo y externo como a las acciones destinadas a rendir las cuentas respectivas.
- **Confianza:** El colaborador debe sentir que sus derechos deben ser irrestrictamente respetados. Es imposible esperar que un colaborador desarrolle toda su potencialidad laboral y personal sin que sienta la seguridad de que será siempre considerado.

- **Igualdad:** Todos los colaboradores, desde el más humilde hasta el más encumbrado, sin cinsiderar género, color de piel, grupo etario, etc.
- **Disciplina:** Cada acción que un superior le confía a un subordinado dentro de la cooperativa debe ser cumplida dentro de los parámetros de la puntualidad y compromiso para con la cooperativa.
- **Eficiencia:** Consiste en cumplir las tareas encomendadas dentro de un tiempo mínimo y al menor costo posible.
- **Solidaridad:** Valor que debe darse sobretodo entre los agricultores cafetaleros, ya que las faenas y jornadas laborales suelen ser físicamente exigentes, pero el ejercicio solidario dentro del trabajo crea lazos sociales y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- **Libertad:** Cada trabajador es libre de pronunciarse respecto de situaciones que se den dentro de la cooperativa (pero siempre con respeto), sin que ello afecte el libre y correcto desenvolvimiento del resto de colaboradores.

8. Programa.

8.1.Etapas

8.1.1. Etapa de socialización.

Esta fase incluye:

- Contacto con una persona que servirá de enlace para socializar el programa.
- Gestionar con quien corresponda incluir actividades teniendo, siempre en cuenta que ello no perjudique el horario de labores de los trabajadores de la cooperativa.

8.1.2. Etapa de diagnóstico socio productivo.

Etapa en la que el amoderador o capacitador reconocerá la calidad socio productiva de los asociados.

Una vez consolidada la fase anterior, inmediatamente se debe ejecutar esta fase, comprendida por:

- Hacer la convocatoria a los asistentes.
- Considerar conocimientos y experiencias previas del grupo al que se le brindará la capacitación, desde el punto de vista socio productivo.
- Realizar los talleres correspondientes

8.1.3. Etapa de concientización de la importancia de las prácticas socioproductivas

Esta fase es la fase ejecutoria y comprende:

- Diseño de talleres de capacitación de habilidades socio productivas.
- Implementación y ejecución de los talleres.

8.1.4. Etapa de formación con enfoque socio productivo. El “cómo ser” socio productivo y el “qué hacer” con lo aprehendido.

- Diseño de talleres de capacitación de habilidades socio productivas.
- Implementación y ejecución de los talleres.

8.1.5. Fase de Monitoreo socio productivo.

Una vez ejecutados los talleres, es de vital importancia lo siguiente:

- Realizar un seguimiento de las prácticas socio productivas.
- Eleboración de informe donde se recaben y analicen los puntos más saltantes encontrados durante las fases anteriores, remarcando los logros, que se hizo bien y lo que debería mejorar.

8.2.Talleres.

Todos los talleres están dirigidos por un moderador o capacitador.

Los talleres están enfocados a mejorar las habilidades sociales de los colaboradores, por lo que estos consistirán en los siguiente:

8.2.1. Taller 1: Inducción de enfoque productivo.

Este taller consta de dos partes:

a. Reporte laboral.

- Saludar a los participantes y dejar en claro que todo lo que se anote en los papeles a entregar, tiene naturaleza anónima.
- Repartir papel y lapiceros entre los asistentes y pedirles que anoten los trabajos que hayan realizado en la institución.
- Al concluir, solicitar a los asistentes que opinen sobre lo que acaban de escribir en las hojas.
- Animar a los participantes a exteriorizar qué cosas lo favorecen o qué cosas se le dificultan en el trabajo. Si es que esto no les es posible o no se sienten en libertad de ello, solicitarles que anoten también esto en las hojas.

- Apuntar qué es lo que más le interesa de las actividades socio productivas que se llevan a cabo en la cooperativa.

b. Fortalezas y debilidades.

- Solicitar a los asistentes a colocar lo que consideren que son sus fortalezas y debilidades.
- Pedir que comenten lo que ellos consideren necesario al respecto.

c. Inducción.

- El moderador o capacitador les hará una inducción de lo que es enfoque productivo, el mismo que guardará relación con lo recabado a los participantes.

Recojo de hojas. Este taller tiene una duración de entre 40 y 50 minutos.

8.2.2. Taller 2: Importancia de prácticas socio productivas.

Taller de vital importancia y que consta de dos partes, como sigue:

a. Autoevaluación.

- Repartir papeles a los asistentes en los que anoten cómo perciben ellos que hacen su trabajo, es decir, si ellos consideran si lo hacen bien o podrían hacerlo mejor.
- Pedir a los asistentes que anoten si están de acuerdo con el clima laboral en el que desempeñan su labor.

b. Proyecto.

- Pedirles que anoten en qué lugar le gustaría trabajar en donde no, si es que tuvieran que elegir uno distinto en el que actualmente laboren.
- Solicitar a los asistentes a debatir acerca de las respuestas que se den en el punto anterior.

c. Importancia de prácticas socio productivas.

- Anotar, basado en lo anterior, por qué cree que son importantes las prácticas socio productivas.
- Debatir sobre las respuestas a esta pregunta.
- El moderador les dará una charla sobre las prácticas socio productivas a seguir según el área donde los asociados laboren.

Recabar los papeles. El taller debe durar alrededor de una hora.

8.2.3. Taller 3: Enseñanza de aprendizaje productivo.

- Solicitar a los trabajadores qué cosas consideran que favorecen o entorpezcan el aprendizaje productivo, sean estas de naturaleza interna o externa. Recordarles siempre la naturaleza anónima de sus respuestas.
- Solicitarles plasmar sus expectativas a futuro. Comentarlas.
- El moderador o capacitador les dará a los asistentes una charla sobre la importancia de las prácticas productivas, siempre en relación con lo recabado y comentado durante el taller.

Recoger las hojas. El taller dura 45 minutos.

8.2.4. Taller 4: Responsabilidades asumidas.

Solicitar a los participantes responder las siguientes preguntas:

a. Sobre satisfacción:

- ¿Estás conforme con tu participación en la cooperativa?
- ¿Qué cree Ud. que la cooperativa espera de su trabajo?
- ¿Le satisface su labor?

b. Sobre significado de labor:

- ¿Consideras que lo que haces dentro de la cooperativa es de relevancia?
- ¿Hay algo, dentro de lo que tú haces, que te gustaría modificar?
- ¿Consideras que podrías hacer otra labor dentro de la cooperativa?

Recoger papales con las respuestas. El taller tiene una duración de una hora.

8.2.5. Taller 5: Necesidades.

Este taller se basa en los ingresos que percibe el colaborador y a su condición de vida.

- Anotar si está casado, si tiene hijos, si vive con padres, si comparte gastos con otros miembros de la familia, si cree que con lo que gana puede asumir sus gastos mensuales, etc.
- Anotar ahora si considera que gana lo suficiente o no para cubrir esas necesidades, si puede dejar de pagar alguna, etc.
- Todos los asistentes comentan el tema.

Recoger hojas. Este taller debe durar unos 50 minutos.

8.2.6. Taller 6: Adaptación laboral.

Se enfoca en qué tan adaptado se encuentra el colaborador a la labor que hace y en ver si realmente tiene idea acerca de lo que esa tarea le exige.

- Repartir hojas en las que se colocarán en qué se siente más adaptado el colaborador y en qué se siente menos adaptado, acerca de la labor que realiza.
- Una vez finalizado, pedir opiniones acerca del tema, exponiendo en qué uno está adaptado plenamente y en qué no.
- El moderador o capacitador escribirá en una pizarra en una columna: “Más adaptados” y en la otra “Menos adaptados”, debajo de las que se anotarán las tareas en que los trabajadores se sientan más o menos adaptados, según corresponda.
- Una vez terminado ello, el moderador o capacitador les dará a los asistentes algunas pautas de cómo puede uno adaptarse mejor a sus tareas, considerando lo habido en la columna “Menos adaptados”.

Recoger papeles. Esta actividad tendrá una duración de una hora.

8.2.7. Taller 7: El “cómo ser” socio productivo y el “qué hacer” con lo aprendido

a. Identificación de “como”.

El moderador o capacitador expondrá unos ejemplos donde explique cómo ser socio productivo, luego los participantes deberán:

- Identificar cómo ser socio productivo.
- Anotar si se sienten lo suficientemente capacitados como para saber cómo ser socio productivo.

b. Identificación del “que hacer” con lo aprendido.

- Anotar qué harían en su trabajo con relación a lo aprendido en los talleres.
- Discutirlo en clase.

Este taller durará una hora.

8.2.8. Taller 8: Evaluación.

En el taller final, el moderador o capacitador hará un examen con todos los puntos tocados en las capacitaciones. Esto es de suma importancia ya que es acá donde se pueden vislumbrar los primeros resultados de todo el proceso de

trabajo. Los resultados se plasmarán luego en un informe, el mismo que será guardado por el investigador para poder tener un alcance al respecto de su trabajo.

IV. ACTIVIDADES Y RECURSOS

4.1. Etapas y actividades

| ETAPAS/ ACTIVIDADES | 2021 | | | | | |
|---------------------------------|------|-------|-------|--------|-----------|---------|
| | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SETIEMBRE | OCTUBRE |
| ETAPA DE EJECUCIÓN | | | | | | |
| Registro de datos | X | X | X | | | |
| Análisis estadístico | | | | X | | |
| Interpretación de datos | | | | X | | |
| ETAPA DE SISTEMATIZACIÓN | | | | | | |
| Elaboración del informe | | | | | X | |
| Presentación del informe | | | | | | X |

4.2. Presupuesto y financiamiento

| <i>GASTOS</i> | <i>COSTO UNITARIO</i> | <i>CANTIDAD</i> | <i>COSTO TOTAL</i> |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|
| 1- Bienes | | | |
| <i>Papel</i> | S/. 20.00 | 2 millar | S/ 40.00 |
| <i>Útiles de escritorio</i> | | | |
| <i>Textos</i> | S/30.00 | 6 | S/180.00 |
| <i>Cartulinas</i> | S/0.50 | 15 | S/7.50 |
| 2- Servicios | | | |
| <i>Transporte</i> | S/. 15.00 | 4 viajes | S/60.00 |
| <i>Alimentación</i> | S/20.00 | 15 días | S/300.00 |
| <i>Especialista en Talleres socio productivos</i> | | 1 | S/500.00 |
| <i>Internet</i> | S/1.00 | 50 horas | S/50.00 |
| <i>Tramites</i> | | | S/300.00 |
| <i>Fotocopias</i> | S/. 0.05 | 3 millares | S/150.00 |
| <i>Empastados</i> | S/30.00 | Tres | S/90.00 |
| 3- Otros | | | S/100.00 |
| TOTAL | | | S/. 1,777.50 |

Financiamiento: Propios Recursos del Investigador

V. CONCLUSIONES.

- Un programa de prácticas socio-productivas sí mejoran las habilidades de trabajo en los colaboradores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca, 2021.
- Los conocimientos y habilidades socio-productivas de los trabajadores de la cooperativa son varios y además le dan valor a la importancia, creer en la iniciativa (88.13% de encuestados) y a la convicción de que gracias a tales iniciativas la cooperativa se desollará institucionalmente (69.49%).
- La fundamentación teórica del programa se basa en el análisis FODA que se hace de la cooperativa, de donde se desprenden como debilidades que hay que afrontar en el programa: la insuficiente capacitación tanto del personal como de las prácticas socio-productivas, además de que apenas el 39% de encuestados cree poder replicar alguna de las actividades productivas que se toquen en esos talleres.
- Las pautas y estrategias señaladas en la propuesta del programa de prácticas socio – productivas para mejorar las habilidades de trabajo en la cooperativa, se basaron en los hallazgos encontrados en la encuesta e incluyen diversos talleres propuestos para tratar las debilidades encontradas.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Ejecutar lo propuesto en el programa de Prácticas Socio-Productivas para mejorar las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca,2021.
2. Cimentar y optimizar los conocimientos y habilidades socio- productivas con que ya cuentan los colaboradores de la cooperativa.
3. Basar las pautas y estrategias de acuerdo a las fases en que se divide el programa, contenidas en el punto 8.1. del programa.
4. Ejecutar los talleres que se acotan en el programa de Prácticas Socio-Productivas para mejorar las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio, Cajamarca,2021.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud de las mujeres en Venezuela. Una visión de género*. Universidad de Carabobo, Valencia.
- Ageing, E. (2006). *Social productivity and well-being of older people: baseline results from the SHARE study*. Journal List 3(2): 67. Recuperado de [https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5546263/#:~:text=Keeping%20its%20transactional%20feature%20in,contract%E2%80%9D%20\(Siegrist%20et%20al](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5546263/#:~:text=Keeping%20its%20transactional%20feature%20in,contract%E2%80%9D%20(Siegrist%20et%20al).
- Agencia Andina (2021). Jaén con aroma de café: *Cajamarca muestra lo mejor de su producción al mundo*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-jaen-aroma-cafe-cajamarca-muestra-mejor-su-produccion-al-mundo-868377.aspx>
- Bourdieu, P. (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva (Primera edición)*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores Argentina.
- Castañeda, N, Ascaïno, C. Carosio, A. Alva, M. (2010) *El trabajo socio productivo. En el marco de la economía social y la igualdad y equidad de género*. Revista venezolana de estudios de la mujer. Caracas. Recuperado de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012010000200004
- Chicoma, B. (2018). *Programa de habilidades sociales para mejorar el clima laboral en la institución educativa particular “creciendo con amor”- Chiclayo, año 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Chiclayo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31781/chicoma_gb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, J., Peña, R. *La práctica productiva: una excusa pedagógica para el aprendizaje*”. *Revista de la Universidad de La Salle*, 2011(55), p.189, *Revista de la Universidad La Salle*, Universidad de La Salle, Bogotá. Recuperado de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=ruls>
- Gallegos, F. (2016). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores de Ministerio Público gerencia administrativa de Arequipa, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gobierno del Perú (2021). *Cajamarca, Junín y San Martín son las regiones con mayor producción de café para exportación*. Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/senasa/noticias/513753-cajamarca-junin-y-san-martin-son-las-regiones-con-mayor-produccion-de-cafe-para-exportacion>

- Guerra, E. *Las teorías sociológicas de Pierre Bourdieu y Norbert Elias: los conceptos de campo social y habitus*, *Estudios Sociológicos*, vol. XXVIII, núm. 83, mayo-agosto, 2010, pp. 383-409. El Colegio de México, A.C. Distrito Federal, México.
- Hernández, R., et. al. (2010). *Metodología de la investigación quinta edición*. México, México: Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- INEI. (2018). *Cajamarca, resultados definitivos*, tomo I. Lima. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1558/06_TOMO_01.pdf
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. Madrid- España. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1
- Jarrow, C. *5 ways practice makes you more productive*. (2018) timemanagementninja.com. Atlanta. Recuperado de <https://timemanagementninja.com/2015/06/5-ways-practice-makes-you-more-productive/#:~:text=The%20Path%20to%20Productivity&text=Practicing%20means%20repeating%20your%20actions,saves%20time%20in%20the%20future.%E2%80%9D>
- Oquendo, B. (2010). *Programa de capacitación para una empresa de servicios de soluciones para el manejo de documentos*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Ciudad de Guatemala.
- Universidad CETYS. *¿Qué son las competencias laborales?* (2021) cetys.mx. Mexicali. Recuperado de <https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competencias-laborales/>
- Valdez, M. (2016). *Evaluación de las redes socioproductivas del sector rural como herramienta de desarrollo de las localidades*. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/880/88049677004/html/>

ANEXOS



ENCUESTA DIRIGIDA A: COOPERATIVA UNICAFEC-SAN IGNACIO

“Programa de Prácticas Socio-Productivas para el mejoramiento de las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC- San Ignacio, Cajamarca, 2021”

Objetivo: Identificar las habilidades de trabajo a partir



Su opinión debe ser sincera y sus respuestas lo más concretas posibles.
¡Gracias!

Sexo:

Edad:.....

Actividad a la que se dedica:

Señor(a), Srta, trabajador:

1.- Considera Usted que es importante participar en un programa de capacitación Socio productiva?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

2.- ¿Está usted, consciente de la importancia que tiene las practicas socio productivas para logra el desarrollo de su comunidad?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

3.- ¿Cree que le servirá el taller sobre enseñanzas de prácticas socio productivas para su desarrollo y el de la cooperativa?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe/No opina

4.- ¿Cree que le servirá el taller sobre cómo aplicar las enseñanzas de prácticas socio productivas en su laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe/No opina

5.- Usted iniciara alguna práctica socio productiva de las aprendidas en los talleres?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

6. ¿Usted cree que tendrá éxito si inicia una iniciativa socio productiva en su cooperativa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

7. ¿Cree usted poder reproducir alguna iniciativa socio productiva dirigida a su cooperativa?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe/No opina

8. ¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como persona?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

9. ¿Crees que una iniciativa productiva permite desarrollarse como organización laboral?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

10. ¿Cree que si se tendrían mayores iniciativas socio productivas se lograría el éxito de tu cooperativa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

11. ¿Crees que las practicas socio productivas mejorarán el nivel de habilidades blandas en los trabajadores de la cooperativa?

- a) Si, permitirán mejorar el nivel de habilidades blandas
- b) No, permitirán mejorar el nivel de habilidades blandas
- c) No sabe / No opina
- d) Se mantendrá igual

12. ¿Crees que las practicas socio productivas aprehendidas han permitido tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas?

- a) Si, permitirán tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas
- b) No, permitirán tomar conciencia de la necesidad de promover las habilidades blandas
- c) No sabe / No opina
- d) Se tendrá ningún impacto









Tabla 19.

Operacionalización de variables

| Variables | Definición Teórica | Definición Operativa Practica | Indicadores | Sud-indicadores | Técnica instrumental | Índice |
|--|---|---|---|---|-----------------------------|---|
| VI: PROGRA MA DE PRACTIC AS SOCIO- PRODUC TIVAS | Conjunto de actividades socio productivas que buscan promover las capacidades y habilidades de las personas para lograr un mejor nivel de participación en el espacio organizacional o estructural. | Realización de talleres socio productivos que se impartirán a Trabajadores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio-Cajamarca , con la finalidad de promover sus capacidades y habilidades socio productivas. | Etapa de Diagnostico Socio productivo | Taller de inducción sobre enfoque productivo | Encuesta | Alto grado de participación e iniciativa en el desarrollo de los talleres |
| | | | | Reconocer intereses sobre actividades productivas | | |
| | | | Etapa de concientización de la importancia de las practicas socio productivas | Taller : importancia de prácticas socio productivas | Entrevistas Capacitación | |
| | | | | Planeación: Enseñanza-Aprendizaje productivo | | |
| | | | | Organización: Enseñanza-Aprendizaje productivo | | |
| | | | | Ejecución: Enseñanza-Aprendizaje productivo | | |
| | | | Etapa de Formación con enfoque Socio productivo EL COMO HACER Y EL QUE HACER CON LO APREHENDIDO | Taller: EL COMO HACER SOCIO PRODUCTIVO | Entrevistas Capacitación | |
| | | | | Taller: EL QUE HACER SOCIO PRODUCTIVO | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|------------------------|--|
| | | | Fase de Monitoreo Socio Productivo | Seguimiento de prácticas socio productivas | Encuesta | |
| | | | | Logros de las prácticas socio productivas | | |
| VD: HABILIDADES DE TRABAJO | Las habilidades de trabajo son características que tienen los trabajadores de una determinada organización o estructura, estas pueden expresarse de manera personal o en las relaciones interpersonales. | Proceso de fortalecimiento de las habilidades socio productivas de Trabajadores de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio-Cajamarca, promoviendo la integración y el adecuado funcionamiento de la estructura socio laboral. | El Aprendizaje Social y las conductas observadas | Atención de conductas observadas | Entrevista | Mejora del desempeño de habilidades en el campo laboral. |
| | | | | Retención de conductas observadas | | |
| | | | | Reproducción de conductas observadas | Encuesta | |
| | | | | Ejecución de conductas observadas | | |
| | | | Esquema de clasificación según el Habitus | Valoraciones | Entrevista | |
| | | | | Percepciones | | |
| | | | | Acciones | Encuesta | |
| | | | Habilidades Blandas | Aumento del nivel de las habilidades blandas desarrolladas | Encuesta Entrevista | |
| Toma de conciencia de la importancia de las habilidades blandas | | | | | | |



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación, podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Silvia Lozano**

Título del ejercicio: **revisar**

Título de la entrega: **reporte turnitin**

Nombre del archivo: **tesis_2021_silvia_sociologia.docx**

Tamaño del archivo: **52.47M**

Total páginas: **76**

Total de palabras: **12,435**

Total de caracteres **70,413**

Fecha de entrega: **04abr.-2022 10:04p. m. (UTC -0500)**

Identificador de la entre... **1802039139**



Evert Fernández Vázquez

Programa de Prácticas Socio-Productivas y mejoramiento de las habilidades de trabajo de la Cooperativa UNICAFEC-San Ignacio.

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJO DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente Internet | 2% |
| 2 | Repositorio.unprg.edu.pe Fuente de internet | 1% |
| 3 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de internet | 1% |
| 4 | repositorio.uss.edu.pe Fuente de internet | 1% |
| 5 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | hdl.handle.net Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|---|-----|
| 7 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo. Trabajo del estudiante | <1% |
| 8 | repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 9 | llibrary.co Fuente de Internet | <1% |
| 10 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 11 | www.gob.pe Fuente de Internet | <1% |
| 12 | bibliotecadigital.univalle.edu.co Fuente de Internet | <1% |
| 13 | pdffox.com Fuente de Internet | <1% |
| 14 | ubmitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 15 | www.tulancingoenlinea.com Fuente de Internet | <1% |
| 16 | docplayer.es Fuente de Internet | <1% |
| 17 | Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante | <1% |
| 18 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1% |
| 19 | repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 20 | repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet | <1% |
| 21 | repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 22 | Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante | <1% |
| 23 | repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 24 | sigrid.cenepred.gob.pe Fuente de Internet | <1% |
| 25 | Submittit to Unidades Tecnológicas de Santander Trabajo del estudiante | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 26 | repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 27 | www.proteccion.com.co Fuente de Internet | <1% |
| 28 | Submitted to Comando de Educación y Doctrina del Ejército Trabajo del estudiante | <1% |
| 29 | Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante | <1% |
| 30 | repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 31 | Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante | <1% |
| 32 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 33 | ri.ues.edu.sv Fuente de Internet | <1% |
| 34 | www.clubensayos.com Fuente de Internet | <1% |
| 35 | www.dspace.cordillera.edu.ec Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 36 | www.pinterest.com Fuente de Internet | <1% |
| 37 | dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 38 | organic.ams.usda.gov Fuente de Internet | <1% |
| 39 | repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 40 | repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 41 | repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet | <1% |
| 42 | www.laopinion.com Fuente de Internet | <1% |
| 43 | Elibosquesverdes.blogspot.com Fuente de Internet | <1% |
| 44 | grijalva.sefintab.gob.mx Fuente de Internet | <1% |
| 45 | hrcak.srce.hr Fuente de Internet | <1% |
| 46 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 47 | www.aneca.es Fuente de Internet | <1% |
| 48 | www.ccer-nic.org Fuente de Internet | <1% |
| 49 | www.grafiati.com Fuente de Internet | <1% |
| 50 | www.seescyt.gov.do Fuente de Internet | <1% |
| 51 | Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante | <1% |
| 52 | biblioteca2.ucab.edu.ve Fuente de Internet | <1% |
| 53 | digitum.um.es Fuente de Internet | <1% |
| 54 | expansion.mx Fuente de Internet | <1% |
| 55 | repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 56 | revistas.lasalle.edu.co Fuente de Internet | <1% |
| 57 | tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 58 | www.foroeducativo.org.pe Fuente de Internet | <1% |

| | | |
|----|--|-----|
| 59 | www.incap.ops-oms.org | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 60 | www.psicoactiva.com | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 61 | www.researchgate.net | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 62 | www.studocu.com | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 63 | archive.org | <1% |
| | Fuente de Internet | |
| 64 | repositorio.unsa.edu.pe | <1% |
| | Fuente de Internet | |

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

Evert Fernández Vásquez