

ESTRATEGIA EDUCATIVA COMUNITARIA PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LÍDERES AGRARIOS DE LA COOPERATIVA AGRARIA INDUSTRIAL "LOS NARANJILLOS". TINGO MARÍA. PERÚ. 2015.

EDUCATIONAL COMMUNITY STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF THE COMPETITIONS OF THE BUSINESS MANAGEMENT OF AGRARIAN LEADERS OF THE AGRARIAN INDUSTRIAL COOPERATIVE "THE NARANJILLOS". TINGO MARIA. PERU. 2015.

Bach. BARDALES PÉREZ, José Luis

RESUMEN

La investigación científica desarrollada es cuantitativa, transversal y tiene un diseño cuasi experimental. Los factores de estudio son dos: Programa de capacitación comunitaria "EEComGE" y Desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes agrarios de la cooperativa agraria industrial "Los Naranjillos". Tingo María. Perú. 2015. La población estuvo conformada por 120 trabajadores agrarios entre varones y mujeres de la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo – Tingo María y la muestra representa a 30 trabajadores de la misma Cooperativa con fines de formarlos como líderes agrarios de la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo.

En primera instancia se realizó un estudio exploratorio para medir: línea de base socio, económica y culturales, aspectos cognitivos, habilidad y aspectos conductuales. Las otras dimensiones son: Directivas, intelectuales, creatividad y liderazgo que se aplicó a los 30 Dirigentes agrarios varones y mujeres de la muestra. Se programó el Taller "EEComGE" con 8 sesiones de capacitación (1 por mes), por 40 horas pedagógicas cada uno.

Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. Se ha demostrado que el Programa de Capacitación Comunitaria "EEComGE" influye positivamente en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos, según la U de Mann-Whitney, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p=0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$), comprobándose de este modo que: Existe influencia significativa del Programa de Capacitación Comunitaria "EEComGE" en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015.

PALABRAS CLAVE: Programa de Capacitación Comunitaria - Desarrollo de las Competencias de la Gestión Empresarial - Cooperativa Industrial "Los Naranjillos" - Tingo María.

ABSTRACT

Scientific research developed is quantitative, transversal and has a quasi-experimental design. Factors are twofold: Community Training Program "EEComGE" Skills development and business management of agricultural leaders of industrial agricultural cooperative "The Naranjillos". Tingo Maria. Peru. 2015. The study population consisted of 120 farm workers between men and women of the Agricultural Cooperative Industrial Naranjillo - Tingo Maria and the sample represents 30 workers in the same train Cooperative purposes as agricultural leaders Naranjillo Agrarian Industrial Cooperative.

line social, economic and cultural base, cognitive, skill and behavioral aspects: in the first instance an exploratory study was conducted to measure. The other dimensions are: Directives, intellectual, creativity and leadership that 30 men and women farmer leaders sample was applied. Workshop "EEComGE" was programmed with 8 sessions (1 per month) for 40 teaching hours each.

The instruments meet the qualities of validity and reliability. It has been shown that the Training Program Community "EEComGE" positive influence on the business management skills of agricultural leaders Industrial Cooperative The Naranjillos, according to the Mann-Whitney, shown in the statistics of the study groups, being the level of significance $p = 0.000$ $p =$ less than 0.05 ($p < \alpha$), proving thus that: There is significant influence Community Training Program "EEComGE" in the business management skills of agricultural leaders Industrial Cooperative the Naranjillos. Tingo Maria. Peru. 2015.

KEY WORDS: Community Training Program - Skills Development Business Management - Industrial Cooperative "The Naranjillos" - Tingo Maria.

INTRODUCCIÓN

El mundo competitivo exige cada vez mayor efectividad, y el mundo laboral demanda conocimiento actualizado, habilidad pertinente y actitud proactiva. Las organizaciones modernas deben generar procesos de fortalecimiento de capacidades basados en competencias para acercarse a la misión de coadyuvar de manera efectiva a la competitividad socio-empresarial del país.

En ese contexto, fortalecer capacidades a nivel directamente laboral y/u operativo, especialmente en el contexto de aquellas persona que no han tenido mayor permanencia en la educación formal, y que se dedican a labores dirigenciales y operativas, requiere de permanente investigación, desde la definición de perfiles ocupacionales, determinación de una estructura curricular acorde, implementación adecuada de un programa de capacitación por competencias, evaluación sistemática basada en el enfoque por competencias, así como un proceso de validación de conocimientos prácticos y certificación de los conocimientos, habilidades y actitudes de manera oficial por el sistema educativo, lo cual demanda de un proceso mayor, sin embargo, la mejor validación es el sentimiento objetivo de saber que se está avanzando en un modelo educativo tan esperado y ahora bien aprovechado.

En tal virtud, esta investigación tiene como propósito mayor la determinación de un proceso adecuado de fortalecimiento de competencias, capacidades y conocimientos en gestión del grupo directivo de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillo de Tingo María; validar un programa educativo para dotarlos de herramientas básicas para que desarrollen una gestión eficiente y conjunta con la unidad administrativa; para que actúen con capacidad de generar propuestas de desarrollo, control del flujo económico y apliquen mecanismos de información y comunicación con sus socios; hacerlos capaces de posicionar al movimiento cooperativo en el escenario político como una alternativa de desarrollo y generador de empleo.

El Programa de Capacitación “EEComGE” así como la investigación ha sido posible gracias al aporte de distintas fuentes financieras, nacionales e internacionales y la participación de consultores con amplia experiencia en la facilitación de líneas de base, programas educativos para adultos y el compromiso de los productores para desarrollar aún más sus capacidades de gestión.

La estrategia educativa comunitaria “EEComGE”, consiste en el desarrollo de 8 Módulos de capacitación (1 por mes), por 40 horas pedagógicas cada uno, para un grupo máximo de 30 participantes para la cooperativa Agraria Industrial Naranjillo de Tingo María, propiciando siempre la presencia de las mujeres (30% como mínimo). La capacitación cuenta con un estudio del Perfil de los participantes, una estructura curricular acorde, módulos auto-educativos, procesos de evaluación para la selección de participantes, así como monitoreo y evaluación permanente para la certificación y validación de las competencias adquiridas por los participantes.

El Programa está enmarcado en la metodología de educación no formal, bajo el enfoque de competencias, considera el diseño y evaluación de un programa de educación para adultos.

El programa está orientado a dirigentes o líderes de organizaciones agrarias, en su mayoría adultos, que comparten características similares, tales como:

- Vivir en una zona de pobreza y violencia
- Dedicarse a la agricultura
- Han cursado en su mayoría estudios primarios
- Tienen bajo nivel de ingreso

Esta población por lo general se agrupa en pequeñas asociaciones o Cooperativas, a través de la cual adquieren una personalidad jurídica frente al Estado u organizaciones privadas. Esta legalidad, les permite acceder a una serie de oportunidades gremiales y/o comerciales, sin embargo el no haber desarrollado capacidades básicas para desenvolverse en este tipo de organizaciones, en las cuales es una necesidad el saber leer y escribir, sumar, redactar, documentar, entre otras cualidades como el liderazgo, autoestima, negociación, interpretación de balances socio-económicos, lectura de planes estratégicos y otros instrumentos de gestión, limita que puedan aprovechar al máximo estos espacios o más aun ser víctimas de engaños o aprovechamiento de terceros.

Por ello, este programa de capacitación, compuesto de ocho módulos de formación permitirá que estos 30 dirigentes fortalezcan habilidades para el desarrollo de competencias básicas asociadas a su labor en organización agraria industrial “Los Naranjillos”.

Según **ANDRADE ADAIME, M. y BRAVO PRECIADO, W. (2009)** en su tesis: “Propuesta didáctica para la enseñanza del emprendimiento en el programa de administración de empresas de la Universidad de la Amazonia”, ellos concluyen que la generación de actitudes más apropiadas hacia un espíritu empresarial, una mayor competencia para una propuesta de organización curricular y el desarrollo didáctico para el énfasis de un buen programa de administración de empresas, por ello es importante desarrollar las capacidades cognitivas, en las personas que asuman las responsabilidades en la gestión de una empresa.

Para **SERLIN, José (2010)** en su tesis: “Conocimiento de la gestión de las organizaciones: sistema complejo dinámicos, inestables, adaptativos” Universidad de Buenos Aires. Llega a las siguientes conclusiones de su investigación: Destaca que el reconocimiento de actores (punto de partida en la construcción de sentido) en la incertidumbre (cognición según Varela) es una cualidad no frecuente, y que requiere de tiempo y entrenamiento.

Por otro lado, **BOTERO BOTERO, J. (2011)** en su tesis: “Propuesta de un rol para evaluar la competencia de Liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales”, de la Universidad Nacional de Colombia, concluye en su investigación, que el mundo empresarial se está encaminando hacia la competitividad en el cual se enfatiza el desarrollo de conocimiento, de información, sobre todo, de capital humano, replanteando la visión tradicional de las ventajas con que anteriormente contaban las empresas. Todo esto es de vital importancia para mejorar la competitividad empresarial el fortalecer las competencias laborales de todas las personas que hacen parte de las organizaciones, tales como el trabajo en equipo, la capacidad de iniciativa, la de asumir riesgos y el liderazgo; siendo esta última muy difícil de encontrar en las personas que dirigen las organizaciones. Esta última habilidad se ha convertido en una de las más importantes por los siguientes motivos: (1) Es la capacidad de un director para guiar y dirigir, (2) Es vital para la supervivencia de cualquier organización y (3) Muchas corporaciones pueden tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización pero no sobrevivir debido a la falta de un líder apropiado. Por todo lo anteriormente planteado, en su Tesis nos propone un juego de rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales, con el propósito de convertirlo en una herramienta para todos aquellos interesados en fortalecer o desarrollar esta habilidad gerencial en estudiantes universitarios y equipos de trabajo en organizaciones.

Para **FERNÁNDEZ BRAVO, Carlos (2011)** en su tesis: “Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector

Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes. Tecana America University. Este estudio presenta resultados de una propuesta de modelo para competencias gerenciales del personal directivo de tecnología del sector financiero basado en un enfoque de organizaciones inteligentes, particularmente para dar respuesta a los requerimientos de la organización corporativa de tecnología y las competencias gerenciales que implementa el personal directivo del Banco Occidental de Descuento, se desea hacer de dicha institución una organización de aprendizaje permanente. Para el análisis se empleó la metodología cualitativa e interpretativa dada la naturaleza de la investigación, involucra procesos de índole humano cultural.

PALOMO, M. T. (2007) Con lo anterior no estoy dando por hecho que los dos conceptos son antagónicos, sino que, nos ayudan a establecer y delimitar las conductas de éxito en dichas personas. Un buen gestor de personas y demuestra conductas de dirección y liderazgo dependiendo de situaciones y personas, y muy especialmente, de las necesidades organizacionales de carácter estratégico. Por lo tanto no es lo mismo dirigir que liderar. Mientras el concepto de dirigir tiene las connotaciones de autoridad y poder; liderar, no lo implica necesariamente, siendo en muchos casos, determinante la influencia. Por ende es pertinente señalar que una persona puede actuar como líder de un grupo sin ser directivo o mando, sin embargo difícilmente será un directivo eficaz sino es, al mismo tiempo, líder de su equipo y de las personas que gestiona.

Para **RÍOS POLASTRI, Rebeca Leonor (2004)**. Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de caso en el centro educativo estatal 0019 "San Martín de Porres Velásquez". Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. La presente investigación se basó fundamentalmente en la funcionalidad del trabajo en equipo, el cual, se concibe como la actuación en responsabilidad social de cada miembro integrante de un equipo que interactúa en el aprendizaje

bidireccional e institucional. Se orienta hacia una visión común con el fin de lograr los resultados esperados por la institución educativa.

WHETTEN, D. A., & KIM S. CAMERON, K. M. (2005), dicen que las habilidades directivas, son aquellas habilidades necesarias para manejar la propia vida así como las relaciones con otros. El directivo, el gerente o el propio empresario tienen que hacer frente a una serie de cuestiones y situaciones diariamente en la organización en las que su formación académica deja de ser el aspecto más útil. En dichos casos es cuando entran en escena a lo que llamamos habilidades directivas o también llamadas habilidades de gestión. Se trata de habilidades para dominar situaciones tales como liderar un grupo de personas (sus propios colaboradores), para la consecución de un mismo objetivo, motivar a su equipo de trabajo, cómo hablar en público, así como gestionar el tiempo en las reuniones, tomar decisiones adecuadas incluso bajo presión.

CHIAVENATO (2007), al citar a MaGehee, subraya que “Capacitación significa educación especializada. Comprende todas las actividades, que van desde adquirir una habilidad motora hasta proporcionar conocimientos técnicos, desarrolla habilidades administrativas y actitudes ante problemas sociales”. Idalberto Chiavenato, expresa que, según el National Industrial Conference Board de Estados Unidos, la finalidad de la Capacitación, es ayudar a los empleados de todos los niveles a alcanzar los objetivos de la empresa, al proporcionarles la posibilidad de adquirir el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización.

La **FAO (2006)** organizó en 2006 la Conferencia Internacional sobre la Reforma Agraria y Desarrollo Rural: “Nuevos desafíos y opciones para revitalizar las comunidades rurales (CIRADR) en Sudamérica, que involucró especialmente al Gobierno de Brasil y a un importante sector de la sociedad civil”.

La Conferencia realizada en la ciudad de Porto Alegre, Brasil, en marzo del año

2006, aprobó una Declaración Final en la cual las 95 naciones presentes afirmaron el papel fundamental de la reforma agraria y el desarrollo rural en: la promoción del desarrollo sostenible, la protección de los derechos humanos, la seguridad alimentaria, la erradicación de la pobreza, y el fortalecimiento de la justicia social sobre la base de los principios democráticos del derecho.

GARCIA CRUZ, Josefina (2008), en su tesis titulada: La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM .Para optar el Grado Académico de Doctor en Educación en la UNMSM. Facultad de Educación su conclusión: A con relación a la Hipótesis General: N° 1 define: Cómo el Valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar que .La calidad de la Gestión Académico- Administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de Maestría de la Unidad de Post –Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM periodo 2007-I. Esta relación es significativa, y alcanza un Nivel Aceptable de 37.5 %.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Determinar la influencia del Programa de Capacitación Comunitaria “EEComGE” en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015.

Objetivos Específicos

1. Determinar la influencia de la línea de base socio, económica y culturales de la zona de implementación del Programa de capacitación comunitaria "Los Naranjillos" en la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015
2. Explicar la influencia del Programa de Capacitación Educativa Comunitaria "Los Naranjillos" en los aspectos cognitivos para el

- desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015
3. Explicar la influencia del Programa de Capacitación Educativa Comunitaria "Los Naranjillos" en la habilidad para el desarrollo de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015
 4. Determinar la influencia del Programa de Capacitación Educativa Comunitaria "Los Naranjillos" en los aspectos conductuales para el desarrollo de competencias de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015

MATERIAL Y MÉTODO:

El diseño de esta investigación es cuasi experimental porque se aplicó la **variable independiente** (El Programa de Capacitación Comunitaria Taller "EEComGE") para observar si existe diferencia entre control pre test y el pos test experimental, sobre la **variable dependiente** (Desarrollo de las Competencias de la Gestión Empresarial).

Diseño Cuasi-experimental

Grupo	Preprueba	Variable Independiente	Posprueba
Experimental	O ₁	X	O ₂
Control	O ₁	--	O ₂

Fuente: Metodología de la Investigación Científica y Asesoramiento de Tesis (Ñaupas & Mejía, 2015)

Donde:

E: Grupo Experimental

C: Grupo de control

X: Condición experimental (presencia de algún nivel de variable independiente)

O₁, O₂: Mediciones de preprueba y posprueba

RESULTADOS Y DISCUSION:

TABLA N° 1

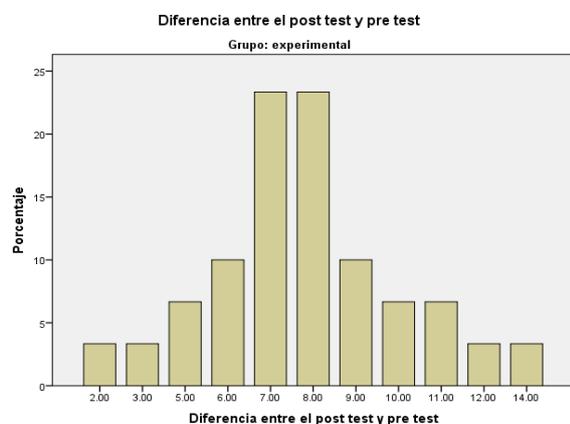
Datos Estadísticos de la Gestión Empresarial Pre y Post Test

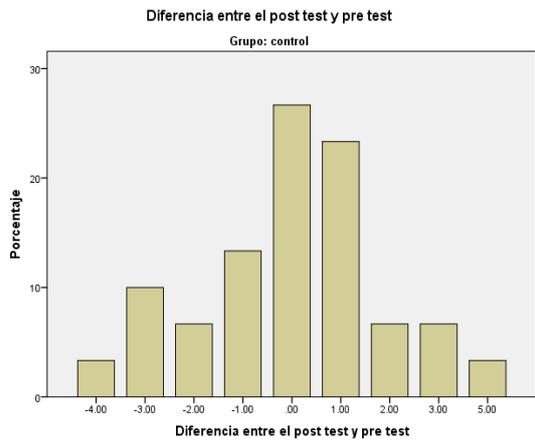
Estadísticos			
Diferencia entre el post test y pre test			
control	N	Válido	30
		Perdidos	0
	Media		,0333
	Mediana		,0000
	Moda		,00
	Desviación estándar		1,97368
	Mínimo		-4,00
	Máximo		5,00
	Suma		1,00
experimental	N	Válido	30
		Perdidos	0
	Media		7,7667
	Mediana		8,0000
	Moda		7,00 ^a
	Desviación estándar		2,47307
	Mínimo		2,00
	Máximo		14,00
	Suma		233,00

Fuente: El autor

FIGURA N° 1

Diferencia entre Pre y Post Test en Grupo Experimental y Grupo Control





Fuente: El autor

Se puede apreciar la diferencia entre el pre y post test. Además, se puede observar que el Programa de Capacitación Comunitaria "Los Naranjillos", en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos. Tingo María, tanto el grupo control como experimental son muy diferentes. En el grupo control, la diferencia de las medias del pre y post test equivale a 0,0333, la mediana y la moda equivalen a 0, presenta una desviación estándar de 1,97368, un mínimo de -4 y un máximo de 5. Sin embargo, en el grupo experimental, en las diferencias del pre y post test la media equivale a 7,7667, la mediana a 8 y la moda equivalen a 7, la desviación estándar es 2,47307, un mínimo de 2 y un máximo de 14. Por lo tanto, se puede concluir que: el grupo control y experimental tienen diferencias significativas.

TABLA N° 2

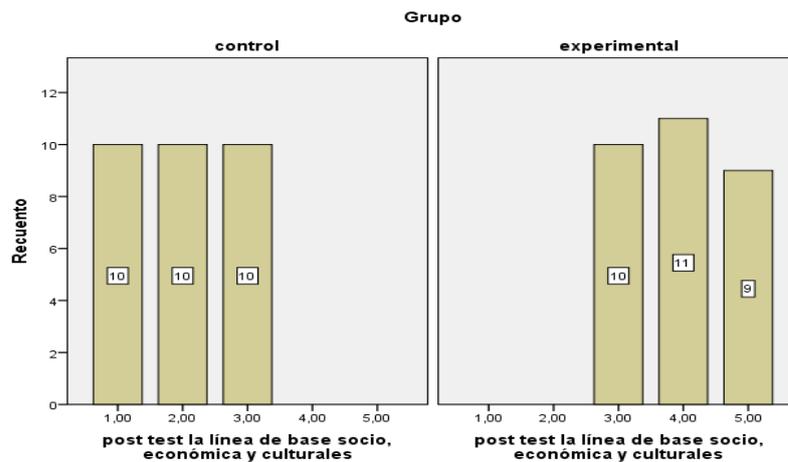
Rangos de Línea de Base Socio, Económica y Culturales Pre y Post Test

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
pre test la línea de base socio, económica y culturales	control	30	29,85	895,50
	experimental	30	31,15	934,50
	Total	60		
post test la línea de base socio, económica y culturales	control	30	17,17	515,00
	experimental	30	43,83	1315,00
	Total	60		

Fuente: *El autor*

FIGURA N° 2

Pre y Post Test la Línea de Base Socio, Económico y Culturales



Fuente: El autor

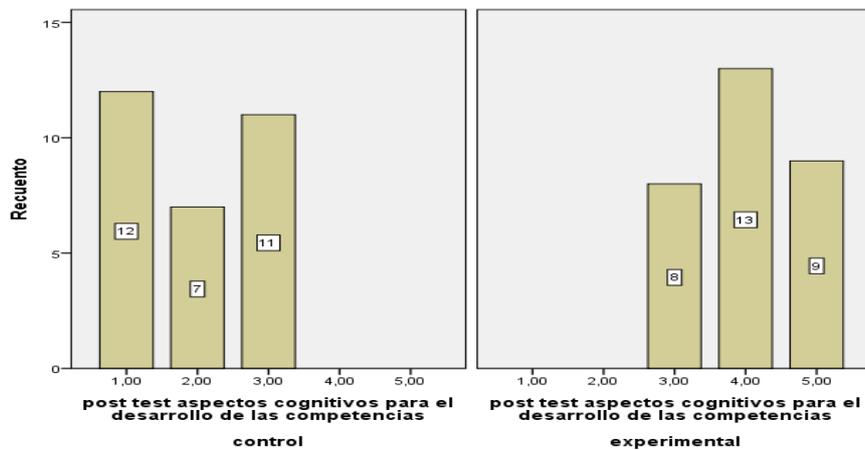
Se puede observar, en el pre test de la línea de base socio, económica y culturales que 60 estudiantes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 29,85 y una suma de rangos de 895,5. El grupo experimental contiene un rango promedio de 31,15 y una suma de rango de 934,5. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 estudiantes, el rango promedio es de 17,17 y la suma de rangos es de 515. El grupo experimental, lo conforman 30 alumnos con un rango promedio de 43,83 y una suma de rangos 1315.

TABLA N° 3: Rango de Aspectos Cognitivos para el Desarrollo de las Competencias Pre y Post Test

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
pre test aspectos cognitivos para el desarrollo de las competencias	Control	30	28,08	842,50
	experimental	30	32,92	987,50
	Total	60		
post test aspectos conductuales para desarrollo de competencias	Control	30	17,23	517,00

Fuente: El autor

FIGURA N° 3: Pre y Post Test de Aspectos Cognitivos para el



Desarrollo de las Competencias

Fuente: El autor

Se puede observar, en el pre test de los aspectos cognitivos para el desarrollo de las competencias que 60 estudiantes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 28,08 y una suma de rangos de 842,5. El grupo experimental contiene un rango promedio de 32,92 y una suma de rango de 987,5. En el post test, se observa que el grupo control esta conformado por 30 estudiantes, el rango promedio es de 17,23 y la suma de rangos es de 517. El grupo experimental, lo conforman 30 alumnos con un rango promedio de 43,77 y una suma de rangos 1313.

TABLA N° 4

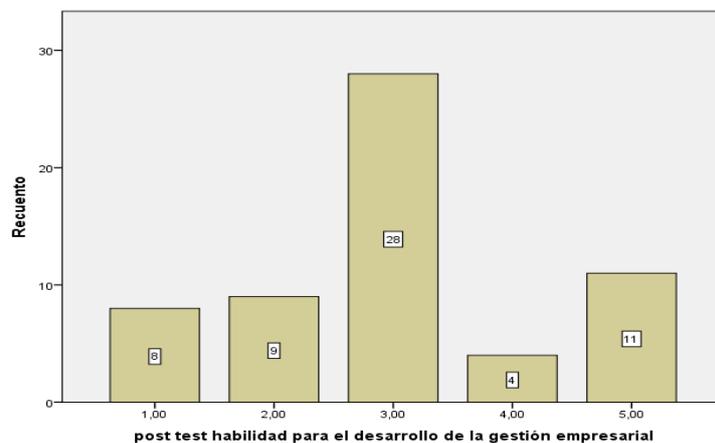
Rangos Habilidad para Desarrollo de Gestión Empresarial Pre y Post Test

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
pre test habilidad para el desarrollo de la gestión empresarial	Control	30	30,50	915,00
	experimental	30	30,50	915,00
	Total	60		
post test habilidad para el desarrollo de la gestión empresarial	Control	30	18,75	562,50
	experimental	30	42,25	1267,50
	Total	60		

Fuente: El autor.

FIGURA N° 4

Pre y Post
Habilidad
Desarrollo
Gestión



Test la
para el
de la

Empresarial

Fuente: El autor

Se puede observar, en el pre test de la habilidad para el desarrollo de la gestión empresarial que 60 estudiantes participaron, de los cuales, 30 eran del

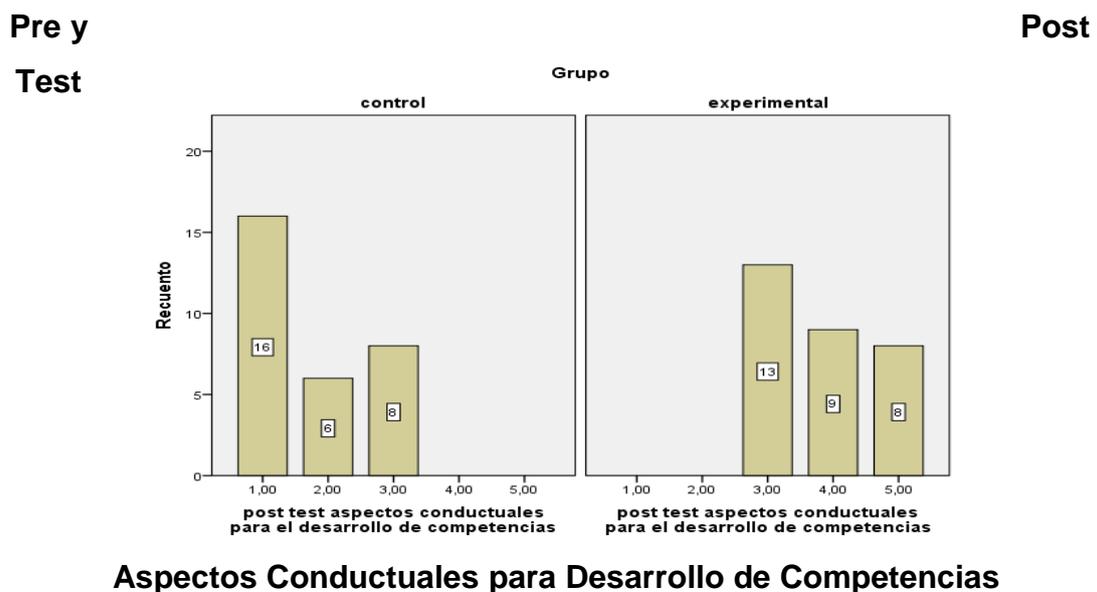
grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,5 y una suma de rangos de 915,0. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,5 y una suma de rango de 915,0. En el post test, se observa que el grupo control esta conformado por 30 estudiantes, el rango promedio es de 18,75 y la suma de rangos es de 562,5. El grupo experimental, lo conforman 30 alumnos con un rango promedio de 42,25 y una suma de rangos 1267,5.

TABLA N° 5: Rangos Aspectos Conductuales para el Desarrollo de Competencias Pre y Post Test

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
pre test aspectos conductuales para el desarrollo de competencias	control	30	32,25	967,50
	experimental	30	28,75	862,50
	Total	60		
post test aspectos conductuales para el desarrollo de competencias	control	30	17,23	517,00
	experimental	30	43,77	1313,00
	Total	60		

Fuente: El autor

FIGURA N° 5



Fuente: El autor

Se puede observar, en el pre test de los aspectos cognitivos para el desarrollo de las competencias que 60 estudiantes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 32,25 y una suma de rangos de 967,5. El grupo experimental contiene un rango promedio de 28,75 y una suma de rango de 862,5. En el post test, se observa que el grupo control esta conformado por 30 estudiantes, el rango promedio es de 17,23 y la suma de rangos es de 517. El grupo experimental, lo conforman 30 alumnos con un rango promedio de 43,77 y una suma de rangos 1313.

TABLA N° 6

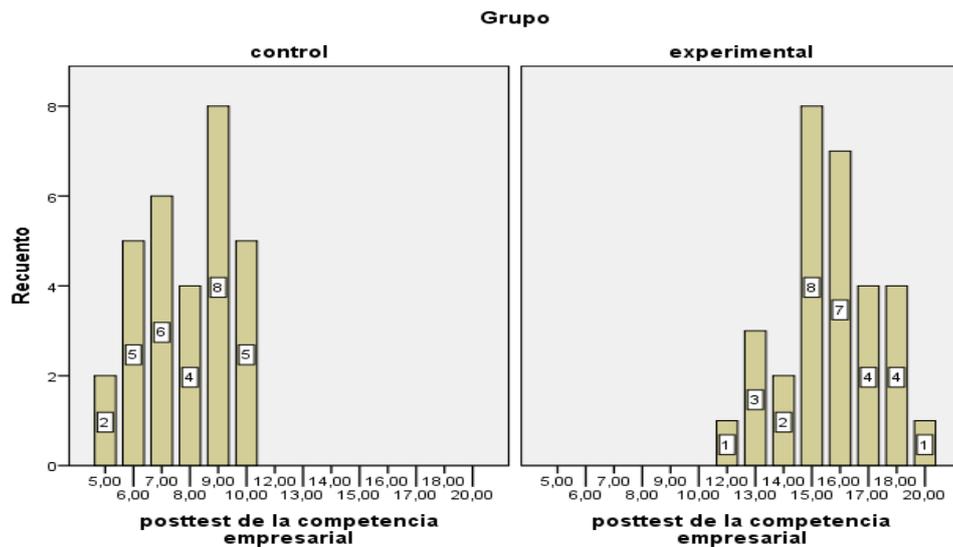
Rango de la Competencia Empresarial Pre y Post Test

	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Pre test de la competencia empresarial	Control	30	30,20	906,00
	Experimental	30	30,80	924,00
	Total	60		
Post test de la competencia empresarial	Control	30	15,50	465,00
	Experimental	30	45,50	1365,00
	Total	60		

Fuente: El autor.

FIGURA N° 6

Pre y Post Test de Competencia Empresarial



Fuente: El autor

Se puede observar, en el pre test de los aspectos cognitivos para el desarrollo de las competencias que 60 estudiantes participaron, de los cuales, 30 eran del grupo control y 30 del grupo experimental. El grupo control presenta un rango promedio de 30,20 y una suma de rangos de 906,0. El grupo experimental contiene un rango promedio de 30,8 y una suma de rango de 924,0. En el post test, se observa que el grupo control está conformado por 30 estudiantes, el rango promedio es de 15,5 y la suma de rangos es de 465. El grupo experimental, lo conforman 30 alumnos con un rango promedio de 45,5 y una suma de rangos 1365.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que el Programa de Capacitación Comunitaria "EEComGE" influye positivamente en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos, según la U de Mann-Whitney, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$), comprobándose de este modo que: Existe influencia significativa del Programa de Capacitación Comunitaria "Los Naranjillos"

en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015.

2. Se ha demostrado que Programa de Capacitación Comunitaria “EEComGE” influye positivamente en la línea de base socio, económica y culturales para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos, según la U de Mann-Whitney, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$), comprobándose de este modo que: Existe influencia significativa del Programa de Capacitación Educativa Comunitaria “EEComGE” en la línea de base socio, económica y culturales para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015.
3. Se ha demostrado que el Programa de Capacitación Comunitaria “EEComGE” influye positivamente en los aspectos cognitivos para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos, según la U de Mann-Whitney, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$), comprobándose de este modo que: Existe influencia significativa del Programa de Capacitación Educativa Comunitaria “EEComGE” en los aspectos cognitivos para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú.2015.
4. Se ha demostrado que Programa de Capacitación Comunitaria “EEComGE” influye positivamente en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos, según la U de Mann-Whitney, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor

que $p=0,05$ ($p < \alpha$), comprobándose de este modo que: Existe influencia significativa del Programa de Capacitación Educativa Comunitaria "EEComGE" en la habilidad para el desarrollo de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015

5. Se ha demostrado que Programa de Capacitación Comunitaria "EEComGE" influirá positivamente en las competencias de gestión empresarial de líderes agrarios de la Cooperativa Industrial Los Naranjillos, según la U de Mann-Whitney, se aprecia en los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p= 0,000$ menor que $p=0,05$ ($p < \alpha$), comprobándose de este modo que: Existe influencia significativa del Programa de Capacitación Educativa Comunitaria "EEComGE" en los aspectos conductuales para el desarrollo de competencias de la gestión empresarial de líderes de la Cooperativa Agraria Industrial Los Naranjillos. Tingo María. Perú. 2015

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda aplicar el Programa de Capacitación educativa Comunitaria "EEComGE" para mejorar las competencias de la gestión empresarial de los líderes agrarios.
2. Se recomienda aplicar el Programa de Capacitación educativa Comunitaria "EEComGE" para mejorar la línea de base socio, económica y culturales para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de los líderes agrarios.
3. Se recomienda aplicar el Programa de Capacitación educativa Comunitario "EEComGE" para mejorar los aspectos cognitivos para el desarrollo de las competencias de la gestión empresarial de los líderes agrarios.

4. Se recomienda aplicar el Programa de Capacitación educativa Comunitaria "EEComGE" para mejorar en la habilidad para el desarrollo de la gestión empresarial de los líderes agrarios.
5. Se recomienda aplicar el Programa de Capacitación educativa Comunitaria "EEComGE" para mejorar los aspectos conductuales para el desarrollo de competencias de la gestión empresarial de los líderes agrarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ANDRADE ADAIME, M Y BRAVO PRECIADO, W. (2009) tesis: *Propuesta didáctica para la enseñanza del emprendimiento en el programa de administración de empresas de la Universidad de la Amazonia*. Colombia
- BOTERO BOTERO, J. (2011) tesis: *"Propuesta de un rol para evaluar la competencia de Liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales"*, de la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- FAO (2006) Conferencia Internacional sobre la Reforma Agraria y Desarrollo Rural (CIRADR) *"Nuevos desafíos y opciones para revitalizar las comunidades rurales en Sudamérica, que involucró especialmente al Gobierno de Brasil y a un importante sector de la sociedad civil"*. Brasil.
- FERNÁNDEZ BRAVO, CARLOS (2011) *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes-* Texana America University . USA.
- GARCÍA CRUZ, JOSEFINA (2008), *La Calidad de Gestión Académico Administrativa y el desempeño Docente en la Unidad de Post-Grado según los estudiantes de maestría de la Facultad de Educación de la UNMSM* . Lima.
- PALOMO, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (6ta. ed.). Madrid.

- RÍOS POLASTRI, REBECA LEONOR (2004). *Trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de caso en el centro educativo estatal 0019 "San Martín de Porres Velásquez"* Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. Lima.
- ROBBINS, STEPHEN P. COULTER, MARY (1996). *Administración*. Quinta Edición. Prentice Hall.
- SERLIN, JOSÉ (2010) tesis: *"Conocimiento de la gestión de las organizaciones: sistema complejo dinámicos, inestables, adaptativos"* Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.
- WHETTEN, D. A., & CAMERON, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Ed. Pearson. México.