



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA Y
HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA
AGRARIA CAFETALERA INAMBARI LTDA. 2024

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. RAUL RENZO QUILLA MAMANI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



RAUL RENZO QUILLA MAMANI

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AG...

 Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::8254:412229022

109 Páginas

Fecha de entrega

3 dic 2024, 12:29 p.m. GMT-5

18,980 Palabras

Fecha de descarga

3 dic 2024, 12:32 p.m. GMT-5

107,673 Caracteres

Nombre de archivo

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS SOCIOS DE LA COOPERA....docx

Tamaño de archivo

2.2 MB





16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.





DEDICATORIA

A MI PADRES

Dedico esta tesis a mi familia especialmente a mi mamá Bernardina y papá Juan por haberme formado con ejemplos y respaldado incondicionalmente en mi formación profesional, todo lo que soy es gracias a ellos.

A MIS HERMANOS

A Juliana, Nancy, Héctor, Yaneth quienes me han apoyado en el logro de mis objetivos propuesto por que me han orientado para seguir adelante, siempre me inspiraron y tuvieron fe en mí.

Renzo Quilla Mamani



AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco a Dios quien me ha acompañado y me ha dado fortaleza para culminar mis estudios, a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno y a la Escuela Profesional de Administración por haberme acogido durante la hermosa etapa universitaria y a todos los docentes que han contribuido en mi formación profesional y personal, en especial a mi directora de mi tesis M.Sc. Amira Carpio Maraza por su asesoramiento y paciencia durante el desarrollo de esta investigación encaminándome en el proceso de realización de la tesis.

Así mismo a mis seres queridos por su apoyo y motivación incondicional, finalmente a todos los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari por su apoyo y predisposición de su tiempo que me ha ayudado en la realización de esta investigación.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	17
ÁBSTRACT.....	18
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	20
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	22
1.2.1. Problema general.....	22
1.2.2. Problemas específicos	22
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.3.1. Objetivo General	22
1.3.2. Objetivos Específicos.....	23
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	23
1.4.1. Teórica.....	23
1.4.2. Metodológica.....	23
1.4.3. Práctica.....	24
1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	24



1.5.1. Hipótesis General	24
1.5.2. Hipótesis Específicas	24

CAPÍTULO II

REVISIÓN LITERARIA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
2.1.1. Antecedentes internacionales	25
2.1.2. Antecedentes nacionales	26
2.1.3. Antecedentes locales	29
2.2. MARCO TEÓRICO	30
2.2.1. Gestión Administrativa	30
2.2.1.1. Procesos de gestión administrativa	31
2.2.2. Compromiso organizacional	35
2.2.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional	36
2.3. MARCO CONCEPTUAL	38
2.3.1. Gestión	38
2.3.2. Cooperativismo	39
2.3.3. Cooperativa	39
2.3.4. Compromiso	39
2.3.5. Socios	39

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	40
3.1.1. Descripción del ámbito de estudio	41
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DE ESTUDIO.....	42
3.3. DISEÑO, ENFOQUE Y ALCANCE DEL ESTUDIO.....	42



3.3.1.	Diseño de investigación	42
3.3.2.	Enfoque de Investigación	43
3.3.3.	Alcance de Investigación	43
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	43
3.4.1.	Población.....	43
3.4.2.	Muestra.....	44
3.5.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	45
3.5.1.	Técnica de investigación	45
3.5.1.1.	Encuesta	45
3.5.2.	Instrumentos de recolección de datos	45
3.5.2.1.	Cuestionario	45
3.5.3.	Confiabilidad y validez del instrumento	45
3.5.3.1.	Confiabilidad del instrumento.....	45
3.5.3.2.	Validez del instrumento	47
3.6.	DISEÑO ESTADÍSTICO	47
3.6.1.	Tabla de contingencia	47
3.6.2.	Regresión lineal.....	47
3.6.3.	Rho de Spearman	48
3.7.	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.....	48
3.7.1.	Baremo	48
3.7.2.	Prueba de normalidad.....	50
3.8.	OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	51
3.9.	PROCEDIMIENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN.....	52

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN



4.1.	CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS SOCIOS	54
4.2.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
4.2.1.	Objetivo específico N° 1: Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.....	55
4.2.2.	Objetivo específico N° 2: Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.....	58
4.2.3.	Objetivo específico N° 3: Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.....	61
4.2.4.	Objetivo general: Determinar como la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.....	63
4.3.	CONSTRATACIÓN DE HIPÓTESIS	65
4.3.1.	Contrastación de la hipótesis específica 1	66
4.3.2.	Contrastación de la hipótesis específica 2.....	67
4.3.3.	Contrastación de la hipótesis específica 3.....	68
4.3.4.	Contrastación de la hipótesis general	69
4.4.	DISCUSIÓN	70
V.	CONCLUSIONES.....	76
VI.	RECOMENDACIONES.....	78
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
VIII.	ANEXOS	87



Área: Administración general

Tema: Gestión administrativa y compromiso organizacional

Fecha de sustentación: 12 de diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Total de socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.....	44
Tabla 2 Criterios de interpretación de confiabilidad.....	46
Tabla 3 Estadístico de confiabilidad	46
Tabla 4 Puntaje de gestión administrativa	50
Tabla 5 Puntaje de compromiso organizacional y sus dimensiones	50
Tabla 6 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.....	51
Tabla 7 Operacionalización de las variables.....	52
Tabla 8 Gestión administrativa y el compromiso afectivo de los socios	56
Tabla 9 Modelo de regresión gestión administrativa y compromiso afectivo	57
Tabla 10 Gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los socios	58
Tabla 11 Modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso de continuidad.....	60
Tabla 12 Gestión administrativa y el compromiso normativo de los socios	61
Tabla 13 Modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso normativo	62
Tabla 14 Gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios	63
Tabla 15 Modelo de regresión entre gestión administrativa y el compromiso organizacional	64
Tabla 16 Coeficiente de correlación de Spearman.....	65
Tabla 17 Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo.....	66
Tabla 18 Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad	67
Tabla 19 Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo	68



Tabla 20 Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional
..... 70



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación geográfica del distrito de Alto Inambari	40
Figura 2 Distribución de la muestra según género.....	54
Figura 3 Distribución de la muestra según edad	55



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Distribución de la muestra según género.....	87
ANEXO 2 Distribución de la muestra según edad	87
ANEXO 3 Gestión administrativa y el compromiso afectivo de los socios.....	87
ANEXO 4 Gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los socios.....	88
ANEXO 5 Gestión administrativa y el compromiso normativo de los socios	88
ANEXO 6 Gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios.....	89
ANEXO 7 Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso afectivo	89
ANEXO 8 Coeficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y compromiso afectivo	89
ANEXO 9 Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso de continuidad.....	90
ANEXO 10 Coeficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y compromiso de continuidad.....	90
ANEXO 11 Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso normativo.....	90
ANEXO 12 Coeficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y compromiso normativo.....	91
ANEXO 13 Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso organizacional.....	91
ANEXO 14 Coeficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y compromiso organizacional.....	91
ANEXO 15 Matriz de consistencia.....	92



ANEXO 16 Cuestionario de investigación.....	93
ANEXO 17 Correlación de Pearson.....	97
ANEXO 18 Constancia de validez del instrumento por juicio de expertos	98
ANEXO 19 Constancia de validez del instrumento por juicio de expertos	101
ANEXO 20 Constancia de validez del instrumento por juicio de expertos	104
ANEXO 21 Validación de instrumento con V de Aiken.....	107



ACRÓNIMOS

CECOVASA:	Central de Cooperativas Agrarias Cafetaleras de los Valles de Sandia
LTDA:	Sociedad de Responsabilidad Limitada
SPSS:	Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales



RESUMEN

La gestión administrativa dentro de las cooperativas tiene deficiencia debido al desconocimiento en la administración que deben desarrollar las personas que están en la dirección de estas cooperativas y asimismo se evidencia un nivel bajo de compromiso organizacional de los socios en el crecimiento de estas organizaciones. El objetivo de la investigación fue determinar como la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024; el estudio es de diseño no experimental con perspectiva cuantitativo, método deductivo de tipo explicativo, la población está conformado por los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., la muestra consta de 168 socios, la obtención de la data se realizó aplicando la técnica de encuesta, instrumentó el cuestionario y como análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de tabla de contingencia, regresión lineal y Rho de Spearman Obteniendo cómo resultado que existe una correlación positiva débil ($r = 0,406$) y significativa ($p < 0.05$) entre la gestión administrativa y compromiso organizacional, el 16.5% de la variabilidad del compromiso organizacional de los socios muestran que el 66.1% de los socios que perciben una gestión administrativa media dentro de la cooperativa tiene un compromiso organizacional medio 36.9% y alto 29.2%, mientras que los socios perciben una gestión administrativa alta, el 29.8% presenta un compromiso organizacional alto. En conclusión, la gestión administrativa media influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios dentro de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

Palabras clave: Compromiso, Cooperativa, Gestión, Organización.



ÁBSTRACT

Administrative management within cooperatives is deficient due to the lack of knowledge in the administration that the people who are in charge of these cooperatives must develop and a low level of organizational commitment of the members in the growth of these organizations is also evident. The objective of the research was to determine how administrative management influences the organizational commitment of the members of the Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024; The study has a non-experimental design with a quantitative perspective, deductive method of explanatory type, the population is made up of the members of the Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., the sample consists of 168 members, the data was obtained by applying the technique survey, instrumented the questionnaire and as statistical analysis the statistical test of contingency table, linear regression and Spearman's Rho was used. As a result, there is a weak positive correlation ($r = 0.406$) and significant ($p < 0.05$) between administrative management and organizational commitment, 16.5% of the variability of the organizational commitment of the members show that 66.1% of the members who perceive an average administrative management within the cooperative have an average organizational commitment 36.9% and high 29.2%, while the partners perceive high administrative management, 29.8% present high organizational commitment. In conclusion, the average administrative management significantly influences the organizational commitment of the partners within the Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

Key words: Commitment, Cooperative, Management, Organization.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la región de Puno el cooperativismo cafetalero se desarrolla en la selva puneña en los valles de Tambopata e Inambari que están conformadas por otras cooperativas y una principal que es CECOVASA Ltda. estas se dedican a la producción y comercialización del café hacia el mercado nacional e internacional.

En los últimos años el café puneño ha logrado premios internacionales como Wilson Sucaticona quien llegó a ganar el premio del mejor café del mundo del 2010 otorgado por la Asociación Americana de Cafés Especiales (Radio Programas del Perú, 2010); Raúl Mamani ganó el premio mundial del mejor café de calidad en la feria internacional de Global Specialty Coffee Expo Seattle 2017 (Agraria.pe, 2017) y Vicentina Pocco obteniendo el primer lugar en Global Specialty Coffee Expo Seattle 2018 (La República, 2023) que fueron realizado en Estados Unido. Estos representantes de pequeños productores de café son socios de las diferentes cooperativas del valle de Sandía y son el orgullo del cooperativismo cafetalero de la región de Puno.

En la actualidad en un ecosistema empresarial competitivo y globalizado la gestión administrativa es fundamental dentro de las cooperativas cafetaleras debido a que el desarrollo de los procesos mediante acciones de una manera sistemática contribuye anticiparse a los acontecimientos negativos que puede ocurrir y así lograr objetivos que permitirá el desarrollo y crecimiento de estas organizaciones.

Así mismo, el nivel compromiso organizacional de las personas que pertenecen a una organización es importante para el crecimiento y competitividad a consecuencia de que son indispensables en el desarrollo de estas organizaciones con sus aportes que realizan de diferentes formas.



En ese sentido el estudio se desarrolló en el sector cafetalero del distrito de Alto Inambari, provincia de Sandia el cual nos permitió conocer la gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

Por lo que, esta investigación estará estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Introducción, planteamiento del problema, objetivos, justificación e hipótesis de la investigación.

Capítulo II: Antecedentes de nivel internacional, nacional y local, además el marco teórico y conceptual.

Capítulo III: Se da a conocer la ubicación geográfica y ámbito de estudio, metodología de la investigación, técnicas e instrumentos para la recolección de datos asimismo se da a conocer la población, muestra, confiabilidad, validez del instrumento y diseño estadístico.

Capítulo IV: Se da a conocer los resultados descriptivos obtenidos de la investigación de acuerdo a los objetivos, contratación de las hipótesis y finalmente conocer las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos obtenidos en el proceso de estudio.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El cooperativismo cafetalero dentro del Perú es un modelo de negocio que busca el fin común de los socios que lo conforman, dentro de la región de Puno existen cooperativas cafetaleras que contribuyen a las familias asociadas, dándole una mejor calidad de vida.

La gestión administrativa de las cooperativas cafetaleras a nivel internacional tienen dificultades como afirma Ciapara y Rivera (2018) en México, el mal direccionamiento de los apoyos del estado y la mala administración de estas



organizaciones que realizan por falta de una buena organización siguen obteniendo resultados improductivos como en los años 2002. Así mismo Vera (2016) menciona que en la Cooperativa Cafetalera de Chacarita de Ecuador no cuentan con la herramientas administrativas y financieras adecuadas, debido a su desconocimiento lo que no permite el crecimiento empresarial al no aprovechar al máximo los recursos para mejorar en sus proceso y ser competitivos, el cual evidencia de las dificultades que existen en las cooperativas cafetaleras internacionales que no contribuyen en su crecimiento.

En el Perú el sector cafetalero tiene un importante aporte hacia la economía peruana sin embargo la gestión administrativa cafetalera tiene una deficiencia debido a la falta de capacitación en el ámbito empresarial de las personas que están en la dirección de estas organizaciones, como indica Saavedra (2017) la gestión administrativa de las cooperativas cafetaleras en amazonas son muy básicas debido a la falta de preparación y desconocimiento de las personas que integran la dirección de estas organizaciones, generando que no tengan un crecimiento adecuado como organización. Igualmente Canchari et al. (2017) afirma que existe un desconocimiento de la gestión administrativa del consejo de administración que son conformados por los socios son las que dificultan la asociatividad y generan que el modelo de negocios cooperativo no se desarrolle.

Asimismo el compromiso organizacional de los socios es muy importante para las cooperativas cafetaleras peruanas debido a que son el activo fundamental dentro de estas organizaciones porque ellos son los principales actores que contribuyen, sin embargo el bajo compromiso es un dilema para estas organizaciones cafetaleras como indica Fernández et al. (2020) ha encontrado que una de las problemáticas más importantes de la Cooperativa Agraria Cafetalera la Florida es la falta de compromiso de los socios con el progreso de la organización.

La mala gestión administrativa de los directivos puede hacer que se genere un



compromiso negativo de los socios hacia la cooperativa, donde los socios no participan activamente dentro de la organización y buscan sus beneficios propios, por ello la productividad de acopio de café para la exportación sea bajo, para evitar este acontecimiento la gestión administrativa debe tener como objetivo principal, un desarrollo muy eficiente y beneficioso para los socios de las cooperativas cafetaleras; entonces se realiza la investigación tomando en referencia lo mencionado anteriormente y se plantea las siguientes interrogantes:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la gestión administrativa influye en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024?
- ¿Cómo la gestión administrativa influye en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024?
- ¿Cómo la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

- Determinar como la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.



1.3.2. Objetivos Específicos

- Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.
- Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.
- Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Teórica

La investigación pretende hacer conocer la importancia de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los socios dentro de las Cooperativas Agrarias Cafetaleras de la Región de Puno, debido a que hay escasas investigaciones sobre la influencia de la gestión administrativa en el compromiso organizacional de los socios en el sector del cooperativismo cafetalero, así mismo los resultados que se obtengan ayudarán a ampliar la base de información que se tiene del tema.

1.4.2. Metodológica

La investigación se realizará bajo una ruta metodológica no experimental con enfoque cuantitativo de tipo explicativo donde se pondrá en práctica procedimientos, métodos para la recolección y procesamiento de datos que permitirán obtener los resultados adecuados, las futuras investigaciones de otros interesados también pueden utilizar la ruta metodológica para sus investigaciones.



1.4.3. Práctica

El estudio se aplicará a los socios productores de café que pertenecen a la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. y los resultados obtenidos se pondrán a disposición de los directivos de la mencionada organización para que puedan tomar en consideración con la finalidad de no cometer los errores y poder ser más eficientes en la gestión administrativa con la visión de fortalecer el compromiso de los socios. Asimismo, la investigación se realiza con fines de estudio y poder aplicar los conocimientos interiorizados en estos años de formación en la Escuela Profesional de Administración.

1.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis General

- La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.
- La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.
- La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.



CAPÍTULO II

REVISIÓN LITERARIA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Hoz et al. (2023) en el artículo “Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública” determinó que existe una correlación bilateral de Spearman de 0,485, con una significancia de 0.000 entre la percepción de la gestión administrativa y el compromiso organizacional debido a que la percepción de las dimensiones por parte de los colaboradores de ambas variables es mayormente favorable, sin embargo, existen áreas de oportunidad para poder mejorar como reconocimiento al desempeño, igualdad de condiciones laborales y comunicación.

Centeno (2019) en el artículo “Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños” ha concluido que los docentes tienen un compromiso laboral muy bueno con su trabajo, debido a que perciben una buena gestión administrativa del director, por lo cual se ha obtenido una correlación positiva y alta ($r = 0,682$) y la percepción de la gestión administrativa explica el 46.5% de la variabilidad del compromiso laboral.

Fierro et al. (2018) en el artículo “La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México” concluye que el compromiso organizacional anticipa a la gestión pública, porque los colaboradores muestran mayor apego y unión hacia la organización por el buen ambiente que existe, sus resultados eficientes en efecto influyen en la



gestión pública colaborativa.

Martínez et al. (2023) en el artículo “La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto” ha concluido que la gestión pedagógica en algunos indicadores se cumplen adecuadamente a causa del buen desempeño en el liderazgo de los directivos, sin embargo en el compromiso organizacional existe la falta de compromiso laboral de los docentes y reconocimiento a los trabajos realizados, debido a la carencia de condiciones del ambiente laboral y de incentivos hacia los educadores para la realización de sus trabajos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Flores y Gomez (2018) en el artículo “Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú” se ha llegado a la conclusión que el apoyo organizacional apreciado y el compromiso organizacional tiene una relación positiva porque los colaboradores sienten mayor confianza y apoyo de la organización por ende sienten que pueden quedarse mayor tiempo, si no se cumple lo mencionado anteriormente el resultado sería lo contrario.

Moreno et al. (2023) en el artículo “Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín – Perú, 2022” ha concluido que existe una correlación positiva y fuerte $Rho = 0,775$ y el p-valor de 0.000 entre el compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal operativo de la comisaría de Junín debido a que se ha encontrado que el 60% del personal operativo tienen un compromiso organizacional y gestión administrativa bajo por lo cual se requiere que se ponga acciones correctivas para poder cambiar los resultados lo más pronto posible.



Estela y Salazar (2022) en el artículo “Gestión administrativa y compromiso docente de una universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019” se ha concluido que existe una relación moderada ($Rho = 0,743$) y significativa $p = 0.000$, al mejorar la gestión administrativa en sus dimensiones planeación, organización, dirección y control, el compromiso de los docentes crece hacia la universidad, así mismo al ejecutarse las acciones del proceso administrativo y el cumplimiento con los labores de los programas y actividades de los docentes hace que impacten en el compromiso y desempeño del docente.

Tarazona (2021) en su investigación “Gestión administrativa y su influencia en el compromiso docente en una universidad privada de Lima Metropolitana – 2019” ha llegado a concluir que la gestión administrativa y compromiso docente se enlazan significativamente $p = 0.000$ y directamente proporcional fuerte ($Rho = 0,743$) debido a que si uno de las variables mejora su nivel la otra también lo hará.

Martínez y Vásquez (2018) en el artículo “Gestión escolar y compromiso organizacional en el logro de aprendizajes de educación Intercultural Bilingüe en el nivel primario” ha concluido que existe una correlación significativa positiva entre las variables $Rho = 0,897$, la gestión escolar ninguna se ubica en nivel logrado debido a que no tienen condiciones necesarias y favorable para llevar a cabo una gestión educativa de calidad y el compromiso organizacional de los docentes es moderado.

Hurtado et al. (2022) en el artículo “Gestión municipal en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de los Olivos, 2022. República de Perú” se determinó la incidencia de la gestión municipal en el compromiso organizacional $Wald\ 901,754 > 4$ y $p: 0.000 < \alpha: 0.05$ en la Municipalidad Distrital



de los Olivos debido a que en la municipalidad existe la distribución de cargos, entorno cómodo y óptimo permitiendo que se pueda cumplir con las funciones, en efecto se obtiene un buen concepto del trabajador hacia la entidad lo cual hace que los trabajadores se sientan familiarizado con la municipalidad.

Anchelia et al. (2021) en el artículo “La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas” se ha encontrado una relación $Rho = 0,361$ y significancia $p < 0.05$ entre las variables gestión administrativa y compromiso organizacional donde el 56% califica una buena gestión administrativa y presenta un alto nivel de compromiso.

Pillco (2023) en el artículo “Compromiso organizacional en la gestión administrativa de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú” ha llegado a concluir que existe una relación en un nivel alto entre las variables $Rho = 0,972$ y significativa $p = 0.000$, debido a que el 83% de la muestra encuestada señalaron que la gestión administrativa es eficiente y el 90% señala que compromiso organizacional es saludable.

Vela (2023) en su investigación “La gestión administrativa y la relación entre el compromiso organizacional en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2022” ha concluido que existe una relación positiva $Rho = 0,862$ y significativa $p = 0.000$ debido a que si la gestión administrativa varía el compromiso organizacional varía en un 86% o viceversa.

Millones (2017) en su investigación “El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017” ha concluido que existe una relación directa y elevada $Rho = 0,851$ y significativa $p = 0.000$ entre ambas variables debido a que existe un buen compromiso organizacional y gestión administrativa.



Gamarra (2023) en su investigación “Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023” ha concluido que existe una relación directa, moderada $Rho = 0,412$ estadísticamente significativa $p = 0.000$ en la población estudiada dentro de una Micro Red del Distrito Trujillo, debido aquellos que calificaron que la gestión administrativa con un nivel medio, su compromiso organizacional está en un 85.4 % en mayor proporción.

2.1.3. Antecedentes locales

Choquecota (2024) en su investigación “Compromiso organizacional y gestión administrativa de los trabajadores administrativos en la Municipalidad Provincial de San Román” ha concluido que existe una correlación positiva y moderada entre ambas variables $Pearson = 0,571$, lo que significa que el desempeño administrativo en una organización pública mejorará cuando los empleados estén comprometidos con su trabajo y se sientan comprometidos con la institución.

Tinta (2021) en su investigación “Gestión por competencias y su relación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Moho periodo, 2020” ha concluido que ambas variables se relacionan de manera positiva, directa $r = 0,777$ y con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0,60$ el cual indica una relación significativa moderada al 60% y a medida que las competencias cardinales sean competitivo, eficiente y comprometido de los colaboradores, el compromiso organizacional también será competitivo, eficiente.

Escarcena (2019) en su investigación “Relación del Endomarketing y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Empresa Ind. Aliment. Negolatina SCRL, Ciudad Puno, Año 2018” se ha concluido que se relaciona de



manera directa $r = 0,795$ el compromiso organizacional y el endomarketing debido a que ambos son percibidos por los colaboradores de manera regular.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Gestión Administrativa

La administración es el proceso coordinado de recursos que busca obtener la máxima productividad, calidad, eficacia y eficiencia para la consecución de objetivos (Munch, 2014). Asimismo es el desarrollo de la planeación, organización, dirección y control de los recursos para alcanzar los objetivos de una empresa (Chiavenato, 2006). Como ciencia, la administración está constituida de principios, técnicas y prácticas cuyo desarrollo en un cúmulo de personas proporciona constituir métodos para el esfuerzo cooperativo mediante el cual se puede conseguir objetivos comunes, que no se pueden lograr individualmente (Hernández, 2011).

La gestión administrativa es un conglomerado de acciones que se realiza para liderar dentro de una organización a través de la dirección de labores, recursos, esfuerzos y actividades con la finalidad de anticiparse a los problemas y así conseguir los objetivos; estas acciones están a cargo de los ejecutivos que supervisan todas las operaciones de la organización (González et al., 2020). Así mismo, la gestión administrativa nos permite controlar de una manera más eficiente y eficaz las actividades de producción y comercialización dentro de una organización (Peña et al., 2022).

Según Mendoza (2017) la gestión administrativa tiene una personalidad sistémica, al llevar a cabo medidas que están consistentemente dirigidas a la consecución de objetivos mediante el cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión dentro del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y



controlar. También es un cúmulo de actividades que se llevan a cabo para guiar una organización mediante la conducción equitativa de tareas, esfuerzos y recursos (Raffino, 2020).

En cuanto a la importancia de la gestión administrativa radica en prevenir a la organización y prepararla para la realización de sus actividades con la finalidad de cumplir los objetivos y contrarrestar efectos negativos o posibles problemas (Peña, et al., 2022).

2.2.1.1. Procesos de gestión administrativa

La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planeación, organización, dirección y control (González et al., 2020).

A) Planeación: Es la determinación de las metas, objetivos, establecer los recursos y las acciones que se van a ejecutar en un tiempo determinado (González et al., 2020). Así mismo la planeación es la elaboración minuciosa de los planes necesarios que nos permita alcanzar de una mejor manera posible a donde se pretende llegar (Chiavenato, 2019).

La planeación es la idealización de las acciones que se definen objetivos numéricos para un tiempo establecido, lo más usado es el anual (Hernández, 2011). También es definida como una determinación de un escenario futuro donde quieres llegar con resultados que desea obtener y la disminución de los riesgos que puede haber para lograr el objetivo (Munch, 2014).

- **Misión:** Es la razón de ser o el propósito por el cual existe una organización (Munch, 2014). Asimismo es la declaración de los principios corporativos y son redactadas considerando las



actividades que realiza una organización (García et al., 2022).

- **Objetivos:** Son los resultados que una organización espera obtener y deben ser establecidos cuantitativamente en un tiempo específico (Munch, 2014). Asimismo debido a que las organizaciones tienen varios objetivos estas deben ser ordenadas escalonadamente según las prioridades de la organización (Chiavenato, 2019).
- **Planes:** Son pasos secuenciales y detallados previstos que nos permitirán alcanzar los objetivos en un tiempo determinado (Chiavenato, 2019).

B) Organización: Su esencia es crear una estructura donde se distribuyen los recursos materiales, financieros, humanas, tecnológicos para que se desarrolle el trabajo (González et al., 2020), es establecer las actividades específicas, congregar las actividades mediante una estructura lógica, elegir las actividades a los puestos y personas para alcanzar los objetivos (Chiavenato, 2019).

La organización consiste en construir y diseñar las estructuras, funciones, responsabilidades a fin de implementar un método para la simplificación del trabajo (Munch, 2014). También es suministrar de todo lo necesario y esencial del capital, materiales, máquinas, equipos como los colaboradores dentro de una organización (Hernández, 2011).

- **División de trabajo:** Es la delimitación de tareas con el objetivo de realizar tareas con mayor precisión, eficiencia a través de la simplificación de los procesos y el trabajo (Munch, 2014).
- **Medios y recursos:** Es el manejo eficiente de recursos que pueden



ser tangibles como intangibles con el objetivo de conseguir el funcionamiento y operalización de la organización (Pérez y Merino, 2021).

- Delegación de funciones: Es un acto a través del cual un jefe comparte autoridad y responsabilidad hacia un colaborador respecto a funciones concretas realizando la fiscalización y coordinación (Carrasco, 1962).

C) Dirección: Es la realización de todas las estrategias planteadas que son orientadas hacia los objetivos mediante el liderazgo, motivación y la comunicación (González et al., 2020). Por lo cual la responsabilidad de los gerentes y los jefes de las áreas que lo conforman es obtener lo mejor de los colaboradores con el fin de alcanzar los objetivos (Hernández, 2011).

La dirección es la forma de poner en marcha las acciones para alcanzar los objetivos mediante las actividades de las personas que lo conforman (Chiavenato, 2019). Además es poner en ejecución por completo las fases del proceso administrativo mediante la conducción de los recursos y el ejercicio del liderazgo (Munch, 2014).

- Liderazgo: Competencia que posee un individuo para influir y encaminar a sus seguidores hacia la consecución de lo que se quiere conseguir en un futuro (Munch, 2014). También se le denomina como una transacción personal donde las actuaciones que realiza una persona son realizadas con el objetivo de modificar el grado de comportamiento de una persona para la consecución de objetivos (Chiavenato, 2019).



- Comunicación: Medio por el cual se transfiere y se recibe una información (Munch, 2014). Asimismo en una actividad administrativa la comunicación proporciona información para el desarrollo de tareas y adoptar actitudes que genere motivación, cooperación y satisfacción (Chiavenato, 2019).
- Motivación: Es impulsar a realizar una acción que genere que los trabajadores realicen con responsabilidad y agrado sus tareas además podemos obtener el compromiso y lealtad de los colaboradores (Munch, 2014). Asimismo Bohórquez et al. (2020) menciona que debemos entender a los colaboradores sobre sus necesidades y tratar de satisfacerlas a fin de obtener productividad, calidad y servicio.
- Toma de decisiones: Proceso sistemático y racional donde se selecciona entre diferentes alternativas la mejor opción que nos permita alcanzar nuestro objetivos (Munch, 2014).

D) Control: Es el proceso donde se desarrollan los parámetros de evaluación de los resultados obtenidos con la finalidad de poder corregir errores, prevenir y mejorar las acciones (Munch, 2014). Así mismo, su esencia es verificar que los resultados que fueron planeados, organizados y dirigidos sea lo más posible a los objetivos que se ha planteado al inicio (Chiavenato, 2019). En síntesis es confrontar los resultados actuales con los establecidos en el plan (Hernández, 2011).

- Supervisión: Etapas por el cual una persona que procesa un caudal de conocimiento y experiencia tiene la responsabilidad de dirigir a otras personas para obtener resultados (Cámara Mexicana de la



Industria de la Construcción, 2016).

- Verificación: Consiste en hacer recuentos, verificaciones y revisiones generales a fin de tener seguridad y no dejar nada pendiente (Chiavenato, 2006).
- Retroalimentación: Es la obtención de elementos que nos ayuda a realizar mejoras en la administración y prever los posibles acontecimientos de errores (Munch, 2014).

2.2.2. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es la sensación de identificación con metas, obligaciones y la lealtad de un colaborador hacia una organización (Ivancevich et al., 2006). Así mismo Uribe (2014) define que es el nivel en la cual los principios y objetivos de los colaboradores son congruente con la organización donde ellos laboran, lo cual hace que ellos se comprometan.

También es el nivel en que un persona o colaborador tienen una identificación con una organización en particular, sus objetivos y que desee permanecer (Robbins y Judge, 2009). En síntesis podemos decir que son aquellas actitudes de las personas a través de ellas muestran su identidad, satisfacción por pertenecer hacia una organización coloquialmente podemos denominar “ponerse la camiseta”.

El modelo de compromiso organizacional que mayormente es respaldado y aceptado es de Mayer y Allen, (1991, citado en Coronado et al., 2020) que consta de tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

2.2.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional

A) Compromiso afectivo (deseo): Es el vínculo emocional que los colaboradores sienten hacia la empresa, representado por su identificación y el deseo de quedarse en ella (Santana et al., 2019). Así mismo, esto surge del trato que reciben los colaboradores durante su estadía en su cumplimiento de funciones dentro de la organización (Mayer y Allen, 1991, citado en Coronado et al., 2020).

También es la dedicación emocional y compromiso con sus valores de los colaboradores hacia la organización (Robbins y Judge, 2009). Entones podemos decir que se refiere a los lazos emocionales que se construye en una persona o colaborador hacia una organización lo cual se demuestra debido a que disfrutan de su permanencia y se sienten orgullo por pertenecer a la organización.

- Lazos emotivos: Son conjunto de sentimientos, confianza y solidaridad que se genera entre dos personas, asimismo esto se da también entre una persona y organización el cual se refleja en el cuidado y sentimiento que sientan por una organización.(Sarasola, 2024).
- Percepción de satisfacción: Es la evaluación de una persona sobre un producto u organización en función si es que cumple o no sus necesidades y expectativas así mismo esto se puede asociar al sentimiento de placer y es dinámico (Cano et al., 2018).
- Sentimiento de pertinencia: Es un sentimiento de identidad que una persona genera con la comunidad con la que está interactuando para alcanzar metas en común (Corona, 2020).



B) Compromiso de continuidad (necesidad): Es la obligación de mantenerse en la corporación debido a que se ha invertido tanto en ella, aunado a la escasez de posibilidad de hallar un trabajo con aval y prestaciones semejantes (Mayer y Allen 1991, citado en Coronado et al., 2020). También lo define como la valoración económica que se aprecia por mantenerse en una organización a diferencia de dejarla (Robbins y Judge, 2009).

Así mismo, es la inversión que una persona realiza dentro de una organización por la cual le proporciona cierto beneficio (Santana et al., 2019). En resumen se aboca más en lo carácter material y costo de oportunidad que pueden tener una persona dentro de una organización por la cual realiza una evaluación si continúa o abandona.

- Necesidad de permanecer: Es mantenerse, preservarse sin cambio en un lugar (Definiciona, 2018). Con lo cual podemos diferir como estar durante cierto tiempo dentro de una organización a fin de la búsqueda de estabilidad , seguridad, pertenencia y continuidad.
- Opciones de cooperativa: Es el derecho que un individuo tiene por elegir entre una o más opciones (Pérez y Gardey, 2023), con lo cual podemos diferir es la elección de una o más opciones de cooperativas que las persona tiene según el lugar donde se encuentren y qué beneficios les genera.
- Evaluación permanente: Acción que realizan las personas de evaluar los beneficios u otra cosa en el lugar donde se encuentran y que beneficio les genera.



C) Compromiso normativo (deber): Es la obligación de permanecer en una organización por razones morales o éticas (Robbins y Judge, 2009). Asimismo es un deber ético apreciado por una persona de quedarse en una organización a causa de un pacto psicológico, normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la entidad en el colaborador (Mayer y Allen, 1991, citado en Coronado et al., 2020).

Además se basa en el sentimiento de compromiso de pertenencia en la organización sin presiones de otros factores externos sobre su lealtad hacia ella (Santana et al., 2019). En síntesis nos indica que es la obligación moral de permanecer dentro de la organización de una persona debido a la sensación de una deuda moral hacia una organización a consecuencia de una oportunidad o ciertas prestaciones.

- **Obligación:** Es un mandato que nace por una consideración de tipo ético, es decir, que tiene que ver con la concepción del bien y de lo correcto (Raffino, 2022).
- **Lealtad:** Sentido de respeto y fidelidad hacia los principios morales, a las promesas hechas o hacia alguien (Reyes, 2022).
- **Agradecimiento:** Competencia que tiene una persona para agradecer y reconocer los dones otorgados por un benefactor (Gonzáles y Rodríguez, 2003).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Gestión

Proceso dentro de una organización que implica coordinar actividades para hacer un uso apropiado de los recursos disponibles para evaluar, definir y lograr la misión de la organización (Ropa y Alama, 2022).



2.3.2. Cooperativismo

Movimiento socioeconómico mundial que se basa en cooperativas económicas, donde cada miembro recibe beneficios de acuerdo a su contribución al trabajo realizado en la cooperativa. Incentiva a personas y familias con intereses similares a asociarse libremente para crear una empresa en la que todos tengan los mismos derechos, y distribuir las ganancias entre los socios en función del trabajo realizado por cada miembro (Fernández, 2006).

2.3.3. Cooperativa

Comunidad autónoma de individuos que han decidido unirse voluntariamente a fin de satisfacer sus necesidades y metas económicas, sociales y culturales mediante una empresa de propiedad compartida y gobernada democráticamente (Fernández, 2006).

2.3.4. Compromiso

Vínculo que involucra conductas o actitudes, que deben incluir conductas en el sentido de una acción específica o una actitud positiva hacia la organización, que predispone al individuo a comportarse de manera favorable a la empresa (Juaneda y González, 2007).

2.3.5. Socios

Los socios son personas que forman parte de un grupo de productores que se han unido para mejorar sus accesos a recursos, ellos son dueños y controlan la organización mediante un mecanismo democrático y son beneficiarios principales de los servicios de la cooperativa (Ministerio de producción, 2014).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

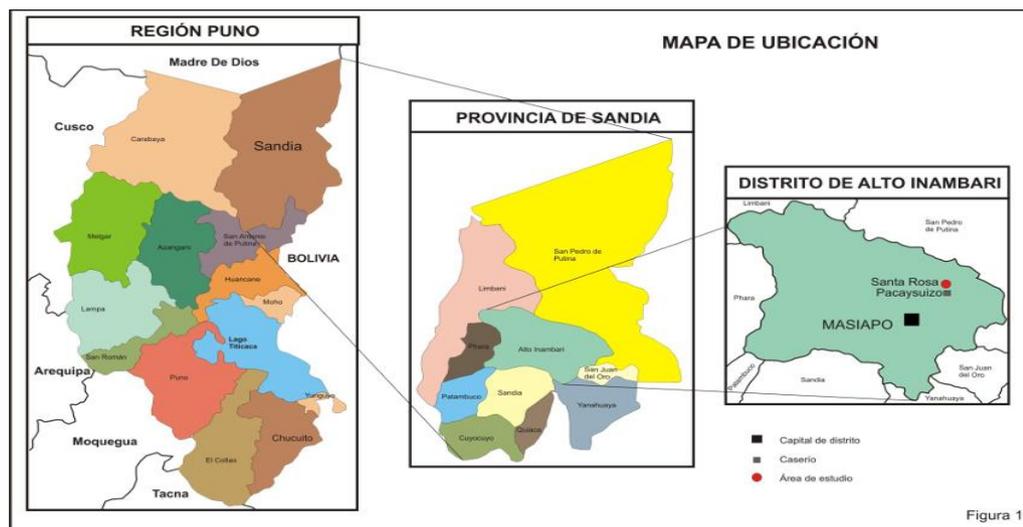
3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El distrito de Alto Inambari es uno de los 10 distritos que conforman la provincia de Sandia del departamento de Puno, está ubicada entre las coordenadas geográficas de Latitud: -14.0903; Longitud: -69.2433; Latitud: 14° 5' 25" Sur y Longitud: 69° 14' 36" Oeste con una altitud de 1,352 m.s.n.m.; superficie 1360,00 km²; con una población de 7,356 habitantes (Distrito de Alto Inambari, s.f.). El Distrito de Alto Inambari presenta los siguientes límites geográficos:

- Norte: Distrito de San Pedro de Putina Punco y Limbari.
- Sur: Distritos de Sandía, Yanahuaya y Patambuco.
- Este: Distrito de San Juan del Oro y SP de Putina Punco.
- Oeste: Distrito de Phara

Figura 1

Ubicación geográfica del distrito de Alto Inambari



Nota. El gráfico muestra la ubicación del Distrito de Alto Inambari. Tomado de informe técnico *Evaluación de los peligros geológicos del sector de Santa Rosa*, por Juárez, (2007), INGEMMET



3.1.1. Descripción del ámbito de estudio

La Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. con RUC 20146128662 se localiza en la región de Puno, provincia de Sandia, distrito de Alto Inambari – Massiapo con dirección legal en la Carreta Sandia Inambari Nro. 70-K Cas. Massiapo.

La cooperativa es una organización de productores cafetaleros que tiene como fin contribuir al desarrollo económico, social, cultural del socio y su familia, brindando servicios para la producción, comercialización y transformación del café y otros productos agropecuarios, en base a valores y principios cooperativos.

A) Visión

La cooperativa es una organización líder en la producción y comercialización de café y otros productos en el ámbito de la región Puno, está fortalecida y ha concluido el reordenamiento de su base asociativa y que coadyuva a elevar el nivel de vida de sus socios en el contexto de conservación del medio ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

B) Principios

- Afiliación voluntaria y abierta
- Administración democrática
- Participación económica de los socios
- Autonomía e independencia
- Educación, formación e información
- Compromiso con la comunidad
- Cooperación entre cooperativas



C) Valores

- Ayuda mutua
- Democracia
- Equidad
- Solidaridad
- Igualdad
- Responsabilidad
- Puntualidad
- Honestidad
- Transparencia

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DE ESTUDIO

El periodo de estudio de esta investigación se desarrolló en dos etapas la primera esta corresponde a la elaboración del proyecto de tesis y la segunda, la ejecución, comprendida todo eso en 11 meses desde el mes de noviembre de 2023 a septiembre de 2024.

3.3. DISEÑO, ENFOQUE Y ALCANCE DEL ESTUDIO

3.3.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental transversal, según Hernández y Mendoza (2018) en la investigación no experimental transversal, el estudio se realiza en único momento sin variar las variables, solo se observa como sucede de forma natural para después analizarlo.

Para el estudio la recopilación de datos se realizará en un tiempo único sin manipular las variables solamente se observará como sucede de forma natural a la hora de realizar la investigación para después analizarlo.



3.3.2. Enfoque de Investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, según Hernandez y Mendoza (2018) es un proceso secuencial para verificar suposiciones, cada etapa se antepone a la otra, las etapas son rigurosas aunque puede haber algunas excepciones. La investigación se inició de una noción que una vez demarcada, se derivó a los objetivos y preguntas, se revisó la base literaria con el fin de construir un marco teórico. De las preguntas se desarrolló la hipótesis, determinamos las variables y a estas variables se le determinó los indicadores para luego ser sometidos a datos estadísticos y finalmente se establecerá las conclusiones.

3.3.3. Alcance de Investigación

La investigación es de alcance explicativo para Hernandez y Mendoza (2018) la investigación explicativa su misión es explicar por qué ocurren los fenómenos y en qué condiciones se desarrollan. En esta investigación se ha explicado por que la variable gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios mediante preguntas planteadas a los agentes de estudio de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. del Distrito de Alto Inambari.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

Para Hernandez y Mendoza (2018) la población es un grupo de casos que tienen una similitud determinada en su distinción. Para el estudio la población está conformado por los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. del Distrito de Alto Inambari, provincia de Sandia - región de Puno, habiendo un total de 297 socios (Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, 2021).

Tabla 1

Total de socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

Población/socios	Varones	Mujeres	Sub total
Directivos	4	1	5
Socios	220	72	292
TOTAL	224	73	297

Nota. Registro Nacional de Cooperativas Agrarias del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

3.4.2. Muestra

En esta investigación se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple, que según Hernandez y Mendoza (2018) todos los elementos al comienzo poseen igualdad de oportunidad de ser escogidos. En esta investigación se tomará en cuenta que todos tengan la misma probabilidad de ser escogidos, aplicando la fórmula finita.

$$\frac{z^2 * p * q + N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

- N: población=297
- n: Muestra=168
- p: Probabilidad a favor = 0.5
- q: probabilidad en contra = 0,5
- z: Nivel de confianza= 95% (Z alfa 1.96)
- e: error de muestra = 0.05

Sustituyendo, la muestra total es de 168 Socios que pertenecen a la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.



3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica de investigación

3.5.1.1. Encuesta

En la investigación para la recolección de información se empleó la técnica de la encuesta que según Arias (2012) es un método para recopilar información sobre un grupo o muestra de personas sobre sí mismos o sobre un tema específico.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

3.5.2.1. Cuestionario

En la investigación se utilizó el cuestionario que según Ñaupas et al. (2018) es un cúmulo de preguntas sistemáticas escritas en una cédula que tienen relación con la hipótesis, en consecuencia con las variables e indicadores de una investigación.

El cuestionario estuvo conformado por 45 ítems de las cuales para la variable Gestión Administrativa fueron de 26 ítems y Compromiso Organizacional 19 Ítems todas en escala de medida de Likert de 1 a 5 donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre, en un lenguaje comprensible de las personas encuestadas que eran socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

3.5.3. Confiabilidad y validez del instrumento

3.5.3.1. Confiabilidad del instrumento

Se midió mediante la fórmula del coeficiente de Alfa de Cronbach que según Oviedo y Arias (2005), es un índice que se utiliza para evaluar la confiabilidad del tipo de consistencia interna, es decir, la correlación que existe entre los ítems de un instrumento.

La confiabilidad según Hernandez y Mendoza (2018) es el nivel en que un instrumento aplicado en un muestra o casos produce resultados consistentes y cohesivos, en este investigación con el objetivo de comprobar si el instrumento utilizado es confiable se procedió al análisis de consistencia de alfa de Cronbach para medir el grado de homogeneidad y coherencia.

Según George y Mallery (2003 como se cita en Castillo et al., 2018) para la evaluación del coeficientes de alfa de Cronbach se toma en cuenta los siguientes criterios.

Tabla 2

Criterios de interpretación de confiabilidad

Valores de alfa	Magnitud
Coficiente alfa $>.9$	Excelente
Coficiente alfa $>.8$	Bueno
Coficiente alfa $>.7$	Aceptable
Coficiente alfa $>.6$	Cuestionable
Coficiente alfa $>.5$	Inaceptable.

Nota. Valores de Alfa de Cronbach (Castillo et al., 2018).

Tabla 3

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	45

Nota. Valor de alfa de Cronbach.

Los resultados del estadístico de confiabilidad como se aprecia en la Tabla 3, el cuestionario para esta investigación tuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach con un valor igual a 0.812 en una muestra de 168 socios encuestados de la cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. del distrito de Alto Inambari, provincia Sandia, región de Puno por ende, el instrumento es bueno y permitió validar la confiabilidad del cuestionario



que se aplicó en la presente investigación.

3.5.3.2. Validez del instrumento

Según Hernández y Mendoza (2018) es el nivel de que un instrumento verdaderamente evalúa la variable que quiere evaluar con precisión o sea que si demuestra la noción abstracta a través de los indicadores.

En ese sentido, el cuestionario fue validado por tres expertos docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de la facultad de ciencia administrativas y humanas quienes evaluaron en términos de claridad, relevancia y coherencia por cada ítem, luego utilizando el coeficiente de validez V de Aiken se evaluó, obteniendo como resultado un V de Aiken 0.94 lo que indica una validez muy buena ver el (Anexo 21).

3.6. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.6.1. Tabla de contingencia

Son útiles para explicar las frecuencias de dos o más variables en conjunto para lo cual se debe convertir las frecuencias observadas en frecuencias relativas o porcentajes y las celdas pueden tener tres diferentes jerarquías distintas de porcentajes en una tabulación cruzada (Hernández y Mendoza, 2018). Con esta tabla lograremos analizar los objetivos de la investigación al relacionar en porcentajes la distribución de ambas variables

3.6.2. Regresión lineal

En la investigación el diseño estadístico que se utilizó es la regresión lineal simple que según Hernández y Mendoza (2018) es un arquetipo estadístico que busca estimar el impacto de una variable hacia la otra. Con el modelo estadístico lograremos analizar los objetivos, general y específicos de la investigación

Gestión Administrativa y su influencia en el compromiso organizacional (Afectivo, Normativo y Continuidad) de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. La ecuación de la regresión líneas es de la siguiente manera:

$$Y = a_0 + \beta_1 X + e$$

Y = Variable dependiente (explicada)

X = Variable independiente (predictores)

a = Intersección

β = Pendiente

e = Perturbación

3.6.3. Rho de Spearman

En la investigación se utilizó Rho de Spearman que según Hernández y Mendoza (2018) es una medida de correlación entre dos variables en tal sentido las unidades de muestra del análisis se pueden ordenar por rangos. Se utilizó en la contratación de las hipótesis específicas y generales de la investigación.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = Correlación de rango de Spearman

d = diferencia entre los rangos de las variables correspondientes

n = número de observaciones

3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

3.7.1. Baremo

Para el procesamiento de los datos utilizamos el baremo que según Sánchez et al. (2018 citado en Montañez y Palma, 2024) define que es un estándar



cuantitativo creado tras un proceso de investigación llamado estandarización de instrumentos. Esto puede expresarse como una puntuación ponderada, como percentil, valor típico, valor normativo u otros criterios determinados por el investigador.

a) Obtendremos los valores máximos

N = Número de preguntas

E = Mayor escala valorativa

$$V_{\max} = N \times E$$

b) Obtendremos los valores mínimos

N = Número de preguntas

E = Menor escala valorativa

$$V_{\min} = N \times E$$

c) Cálculo de rango

$$\text{Rango } R = V_{\max} - V_{\min}$$

d) Amplitud

$$\text{Amplitud } A = \frac{R}{Q}$$

Q = Número de niveles

*** Si el resultado sale un número entero se le resta uno, si sale con decimales se redondea.

e) Cálculo de niveles

$$\text{Límite primer nivel} = V_{\min} + A$$

$$\text{Límite segundo nivel} = L_{pn+1} + A$$

$$\text{Límite tercer nivel} = L_{sn} + 1 - V_{\max}$$

Así logramos el baremo para nuestra investigación (Montañez y Palma, 2024).

A continuación, se presenta la designación de puntaje de la gestión

administrativa, ver la siguiente tabla 4.

Tabla 4

Puntaje de gestión administrativa

Variable	Puntajes		
	Bajo	Medio	Alto
Gestión administrativa	26 a 60	61 a 95	96 a 130

Así mismo, se presenta el puntaje de compromiso organizacional y sus correspondientes dimensiones como compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, ver la siguiente tabla 5.

Tabla 5

Puntaje de compromiso organizacional y sus dimensiones

Variable y sus dimensiones	Puntajes		
	Bajo	Medio	Alto
Compromiso organizacional	19 a 44	45 a 69	70 a 95
Compromiso afectivo	6 a 14	15 a 22	23 a 30
Compromiso de continuidad	19 a 44	45 a 69	70 a 95
Compromiso normativo	6 a 14	15 a 22	23 a 30

3.7.2. Prueba de normalidad

Con el propósito de determinar la distribución de los datos, se procedió a verificar la normalidad de las variables del estudio.

A continuación, se presentan los pasos que se siguieron para realizar la prueba de normalidad:

A) Definir la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1)

H_0 : Los datos provienen de una distribución normal.

H_1 : Los datos no provienen de una distribución normal.

B) Determinar el nivel de significancia

El nivel de significancia seleccionado es $\alpha = 0.05$.



C) Seleccionar el estadístico de prueba

El test de Kolmogórov-Smirnov.

D) Establecer la regla de decisión

Si p-valor (sig) > 0.05, se acepta la hipótesis nula, indicando que los datos siguen una distribución normal.

Si p-valor (Sig) < 0,05, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.077	168	0.018
Compromiso afectivo	0.103	168	0.000
Compromiso de continuidad	0.143	168	0.000
Compromiso normativo	0.126	168	0.000
Gestión administrativa	0.071	168	0.040

Dado que la muestra es mayor a 50 se ha optado por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y al realizar la prueba de normalidad de ambas variables y dimensiones presentan p-valores menores a 0.05, se concluye que ninguna de las variables y dimensiones sigue una distribución normal es decir son no paramétricas.

3.8. OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

- **Variable independiente:** Gestión administrativa
- **Variable dependiente:** Compromiso organizacional.

Tabla 7

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA
Gestión administrativa	Planeación	Misión	1	Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre
		Objetivos	2,3	
		Planes	4,5,6	
	Organización	División de trabajo	7,8,9	
		Medios y recursos	10,11	
		Delegación de funciones	12,13	
	Dirección	Liderazgo	14,15	
		Comunicación	16,17	
		Motivación	18,19	
		Toma de decisiones	20,21	
	Control	Supervisión	22,23	
		Verificación	24	
Retroalimentación		25,26		
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emotivos	27,28	
		Percepción de satisfacción	29,30	
		Sentimiento de pertenencia	31,32	
	Compromiso de continuidad	Necesidad de Permanecer	33,34,35	
		Opciones de cooperativa	36,37	
		Evaluación permanente	38,39	
	Compromiso normativo	Obligación	40,41	
		Lealtad	42,43	
		Agradecimiento	44,45	

Nota. Matriz de operacionalización de variables

3.9. PROCEDIMIENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Los datos han sido tabulados, clasificados, interpretados y analizados, para eso, utilizamos el software estadístico SPSS 25 y Excel. A fin de poder ver los resultados se



elaboraron tablas, figuras teniendo en cuenta los siguientes pasos:

- Primero, se realizó la validación del instrumento por expertos para poder verificar si estaba adecuadamente planteado cada ítems a fin de poder evaluar con precisión y fue evaluado mediante el coeficiente de V de Aiken asimismo se realizó la prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach para ver su consistencia interna.
- Segundo, con el cuestionario aprobado se realizó la encuesta a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.
- Tercero, después de la realización de la encuesta, se realizó la tabulación de los resultados en el Excel que luego serán utilizados como base de datos para poder procesar en el software estadístico SPSS 25.
- Por último se realizó la valoración mediante el baremo, la misma que se utilizó para someter a la estadística descriptiva, la regresión lineal simple para los objetivos y Rho de Spearman para las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

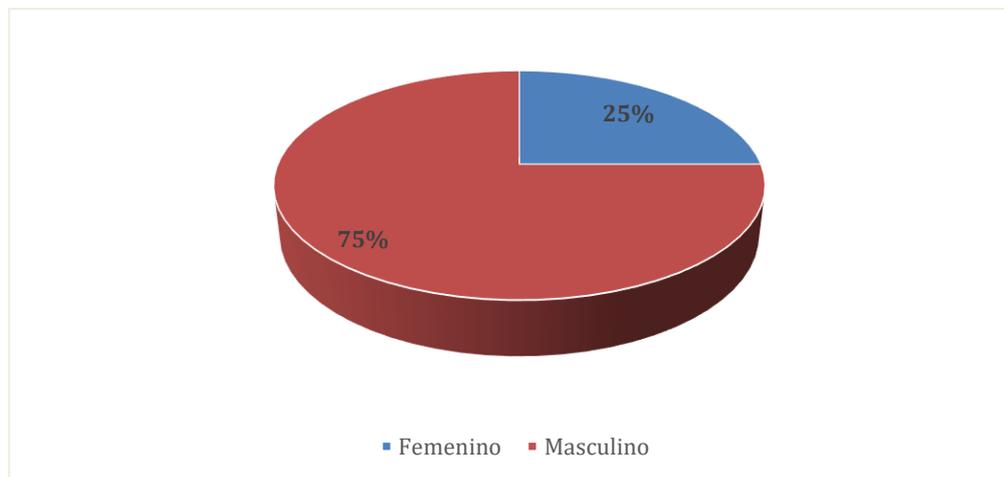
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez utilizado los instrumentos para la recolección de datos, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para realizar el análisis, en cuanto arroja la información se analizará y se da la conclusión de lo que se ha llegado en la investigación.

4.1. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS SOCIOS

Figura 2

Distribución de la muestra según género

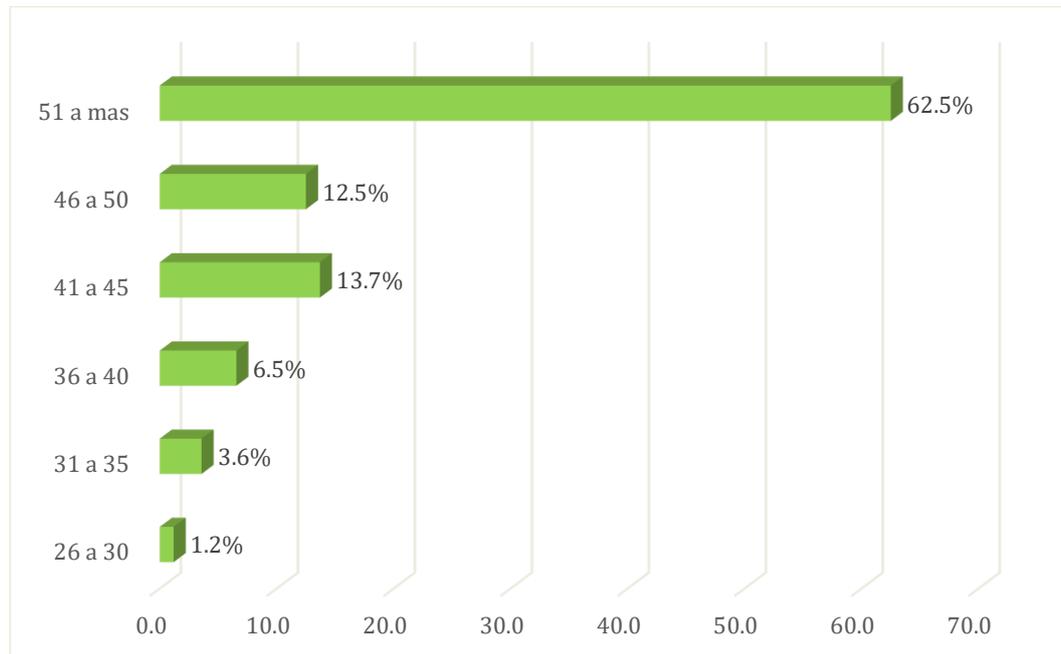


Nota: Encuesta aplicado a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

La figura 2 muestra la distribución según el género de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. de un total de 168 socios, el 75.0% corresponde a 126 hombres que participaron de la encuesta, mientras que el 25.0% corresponde a 42 mujeres. Estos datos indican una predominancia significativa de socios masculinos en la cooperativa, con una proporción de aproximadamente tres hombres por cada mujer.

Figura 3

Distribución de la muestra según edad



Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

La figura 3 presenta la distribución de la muestra según la edad de los 168 socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. Donde el 62.5%, tiene 51 años o más, lo que indica una predominancia de socios de mayor edad. Los grupos etarios de 41 a 45 años (13.7%) y 46 a 50 años (12.5%) también tienen una presencia significativa. En contraste, los socios más jóvenes, específicamente aquellos entre 26 y 30 años (1.2%) y 31 a 35 años (3.6%), representan una pequeña fracción de la muestra.

4.2. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. Objetivo específico N° 1: Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

Tabla 8

Gestión administrativa y el compromiso afectivo de los socios

		Compromiso afectivo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión administrativa	Bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	
	Medio	N	2	56	53	111
		%	1%	33.3%	31.5%	66.1%
	Alto	N	1	13	43	57
		%	1%	7.7%	25.6%	33.9%
Total		N	3	69	96	168
		%	2%	41.1%	57.1%	100.0%

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

La tabla 8 muestra, cómo la gestión administrativa tiene efectos con los niveles de compromiso afectivo de los 168 socios encuestados de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. se observa del 66.1% de los socios que perciben una gestión administrativa media dentro de la cooperativa el 33.3% de los socios tienen un compromiso organizacional afectivo medio debido al desarrollo de planes dentro de la cooperativa, el liderazgo de los directivos en la conducción de la organización y la retroalimentación para minimizar los errores de parte de la cooperativa hacia lo socios sobre el manejo del café todo eso realizado de manera regular genera que no se sientan ligados emocionalmente en plenitud.

Dentro de ese orden de ideas el 31.5% tiene un compromiso afectivo alto debido a que los indicadores anteriormente mencionados como los planes, el liderazgo, retroalimentación más los objetivos que se establecen y que logran alcanzar los directivos, la comunicación clara y directa con los socios, la fiscalización de los trabajos y del uso de recurso a los colaboradores, todo esto realizado por los directivos de manera regular genera en los socios una alta conexión emocional y la identificación con la cooperativa.

Así mismo el 25.6% tiene un compromiso afectivo alto dado a que los

socios perciben que la cooperativa tiene un alto gestión de los recursos para su funcionamiento, buena distribución de trabajo a sus colaboradores, la realización del control de calidad y la información de los resultados hacia los socios genera que los lazos emocionales sean fuertes hacia la cooperativa así mismo también a que no abandone fácilmente la organización y contribuyen a un ambiente de cooperativismo positivo los socios.

El 57.1% de los socios tienen un compromiso afectivo alto, lo que es positivo para la gestión administrativa de la cooperativa. Sin embargo debemos prestar atención a los que están en el nivel medio de la gestión administrativa que no son tan representativos es fundamental mejorar y fortalecer afín de disminuir el porcentaje de nivel medio del compromiso afectivo.

Tabla 9

Modelo de regresión gestión administrativa y compromiso afectivo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,353 ^a	0.125	0.119	3.132

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

En la tabla 9 se observa el resumen del modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso afectivo. El coeficiente de correlación (R) es de 0,353 lo que indica que existe una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional afectivo. El valor de R^2 es 0.125, lo que significa que el 12.5% de la variabilidad en el compromiso organizacional afectivo es explicada por la gestión administrativa que se desarrolla dentro de la cooperativa. Aunque este porcentaje no es muy alto, refleja una influencia significativa. El R^2 ajustado es 0.119 lo cual ajusta el valor mencionado anteriormente teniendo en cuenta el número de predictores en el modelo. El error

estándar de la estimación es 3.132 lo que significa una moderada precisión en las predicciones del modelo.

Estos resultados refuerzan los descrito de la Tabla 8 que la gestión administrativa media que se desarrolla mediante acciones tales como son los objetivos, planes, medio y recursos, liderazgo, comunicación y delegación de funciones dentro de la cooperativa influyen mayormente en el compromiso afectivo de los socios generando que se sientan feliz, en familia dentro de la cooperativa de una manera media - alta. Al respecto Mayer y Allen, (1991, citado en Coronado et al., 2020) indica que un colaborador con un fuerte compromiso afectivo siente un apego emocional, identificación y deseo de quedarse dentro de una organización.

4.2.2. Objetivo específico N° 2: Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024

Tabla 10

Gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los socios

		Compromiso de continuidad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión administrativa	Bajo	N	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	
	Medio	N	0	55	56	111
		%	0%	32.7%	33.3%	66.1%
	Alto	N	0	13	44	57
		%	0%	7.7%	26.2%	33.9%
Total	N	0	68	100	168	
	%	0%	40.5%	59.5%	100.0%	

Nota: Encuesta aplicado a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

La tabla 10 muestra, cómo la gestión administrativa influye en el compromiso de continuidad de los 168 socios encuestados de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. se observa del 66.1% de los socios que perciben



una gestión administrativa media dentro de la cooperativa el 32.7% de los socios tienen un compromiso de continuidad medio debido a que se desarrolla planes dentro de la cooperativa, el liderazgo democrático de los directivos en la conducción de la organización, la comunicación clara y directa hacia los socios realizado de manera regular genera que los socios tengan cierta indiferencia que a veces evalúen el costo de dejar la organización sin importar lo mucho que han invertido en la cooperativa.

Dentro de ese orden de ideas el 33.3% tiene un compromiso de continuidad alto a causa de los indicadores anteriormente mencionados como planes, el liderazgo, comunicación más los objetivos que se establecen y que logran alcanzar los directivos, la toma de decisiones de los directivos en busca del bien común, la fiscalización a los trabajos y del uso de los recursos todo esto de manera media genera que los socios se comprometan más en invertir de su tiempo para poder fortalecer la cooperativa y no piensan en retirarse.

Así mismo, el 26.2% tiene un compromiso de continuidad alto debido a que los socios perciben que la cooperativa tiene una buena gestión administrativa en la distribución de funciones del equipo directivo, gestión de los recursos para su funcionamiento, comunicación asertiva de los directivos con los socios, la realización del control de la calidad de los productos y la información de los resultados hacia los socios, genera que sienten que esta cooperativa es un lugar donde encuentran todo y valió la pena la inversión que hicieron en ella y siempre estarán con la cooperativa.

El 59.5% de los socios tienen un compromiso de continuidad alto, lo que es positivo para la gestión administrativa de la cooperativa. Sin embargo se debe prestar atención a la gestión administrativo media que no son tan representativos

es fundamental mejorar para generar un compromiso de continuidad aún mayor y así disminuir el porcentaje de compromiso de continuidad medio.

Tabla 11

Modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso de continuidad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,330 ^a	0.109	0.104	3.195

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

En la tabla 11 se observa el resumen del modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso de continuidad. El coeficiente de correlación (R) es 0,330 lo que indica una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional de continuidad. El valor de R^2 es 0.109, lo que significa que el 10.9% de la variabilidad en el compromiso organizacional de continuidad es explicado por la gestión administrativa. Aunque este porcentaje es relativamente bajo, sigue siendo significativo. El R^2 ajustado es 0.104 lo cual ajusta el valor mencionado anteriormente teniendo en cuenta el número de predictores en el modelo. El error estándar de la estimación es 3.195, lo que da una idea de la precisión del modelo.

Los resultados refuerzan lo mencionado anteriormente en la tabla 10 que la gestión administrativa de nivel media que se desarrolla mediante acciones como son los objetivos, planes, división de trabajo, medios y recursos, liderazgo, comunicación, toma de decisiones, supervisión y verificación inciden mayormente en el compromiso de continuidad, generando que los socios sientan que el costo asociado de dejar la cooperativa sea de una manera alta – media.

Al respecto Mayer y Allen, (1991, citado en Coronado et al., 2020) indica que un colaborador con un fuerte compromiso de continuidad se siente con la

obligación de mantenerse en la organización debido a que se ha invertido tanto en ella, aunado a la escasez de posibilidad de hallar un trabajo con aval y prestaciones semejantes en otro lugar.

4.2.3. Objetivo específico N° 3: Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

Tabla 12

Gestión administrativa y el compromiso normativo de los socios

			Compromiso normativo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión administrativa	Bajo	N	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Medio	N	1	58	52	111
		%	1%	34.5%	31.0%	66.1%
	Alto	N	1	21	35	57
		%	1%	12.5%	20.8%	33.9%
Total	N	2	79	87	168	
	%	1%	47.0%	51.8%	100.0%	

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

La tabla 12 muestra, cómo la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los 168 socios encuestados de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. se observa del 66.1% de los socios que perciben una gestión administrativa media dentro de la cooperativa el 34.5% de los socios tienen un compromiso organizacional normativo medio y el 31.0% alto debido a que los planes se realizan, los objetivos que se establecen se logran alcanzar y el liderazgo democrático en la conducción de la organización genera que los socios tengan una lealtad y una obligación moral hacia la cooperativa de manera medio y alto de permanecer a la cooperativa.

Así mismo el 20.8% tiene un compromiso normativo alto dado que la perciben que la cooperativa tiene una gestión eficiente de los recursos para su

funcionamiento, la toma de decisiones buscando el bien común, la buena realización del control calidad y la información de los resultados hacía los socios estas acciones genera que por más que exista otras oportunidades que les beneficien a los socios no pretender dejar la cooperativa por razones éticas, morales o pacto psicológico y social que tienen con la organización.

El 51.8% de los socios tiene un compromiso normativo alto, que es un positivo para la gestión administrativa de la cooperativa. Sin embargo se debe prestar atención fuertemente a la gestión administrativo media que no son tan representativos a fin de mejorar y así tener un compromiso normativo mayor en todos sus socios.

Tabla 13

Modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso normativo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,186 ^a	0.035	0.029	3.057

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

En la tabla 13 se observa el resumen del modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso normativo. El coeficiente de correlación (R) es 0,186 lo que indica una correlación positiva muy débil entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional normativo. El valor de R^2 es 0.035, lo que significa que solo el 3.5% de la variabilidad en el compromiso organizacional normativo es explicada por la gestión administrativa. Esto sugiere una influencia muy baja de la gestión administrativa sobre el compromiso organizacional normativo. El R^2 ajustado es 0.029 lo cual ajusta el valor mencionado anteriormente teniendo en cuenta el número de predictores en el modelo. El error estándar de la estimación es 3.057, lo que refleja una moderada

precisión respecto a los valores predichos por el modelo.

Los resultados refuerzan los mencionado anteriormente en la tabla 12 que la gestión administrativa de nivel medio que se desarrolla mediante acciones tales como son los objetivos, planes, liderazgo, medios y recursos, toma de decisiones y verificación influye mayormente en compromiso normativo de los socios generando que sientan una deuda moral de permanecer en la cooperativa sea de una manera media - alta.

Al respecto Mayer y Allen, (1991, citado en Coronado et al., 2020) indica que un colaborador con un fuerte compromiso normativo siente un deber ético por quedarse en una organización a causa de un pacto psicológico, normas sociales y regulaciones que denotan inversión de la entidad en el colaborador.

4.2.4. Objetivo general: Determinar como la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024

Tabla 14

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios

			Compromiso organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Gestión administrativa	Bajo	n	0	0	0	0
		%	0%	0%	0%	0%
	Medio	n	0	62	49	111
		%	0%	36.9%	29.2%	66.1%
	Alto	n	0	7	50	57
		%	0%	4.2%	29.8%	33.9%
Total		n	0	69	99	168
		%	0%	41.1%	58.9%	100.0%

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

La tabla 14 muestra, la influencia de la gestión administrativa y el compromiso organizacional de los 168 socios encuestados de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. se observa del 66.1% de los socios que perciben

una gestión administrativa media dentro de la cooperativa el 36.9% de los socios tienen un compromiso organizacional medio debido al desarrollo de las dimensiones de planeación organización y dirección dentro de la cooperativa de manera regular genera en los socios no tengan en plenitud identificación y compromiso con la cooperativa. Dentro de ese orden de ideas en el 29.2% de los socios las dimensiones mencionadas anteriormente les generan un mayor identificación y compromiso hacia la cooperativa.

Asimismo el 29.8% tiene un compromiso organizacional alto, debido a que perciben que la cooperativa tiene una buena gestión administrativa en las dimensiones de planeación, organización, dirección, y control el cual tiene efecto los socios para que se sientan fuertemente identificados y comprometidos con la cooperativa.

El 58.9% de los socios tienen un compromiso organizacional alto, lo que es positivo para la gestión administrativa de la cooperativa, debido a que se sienten identificados los socios en donde pertenecen, el cual conlleva a que un socio comprometido, identificado con la cooperativa buscará ser más participativo y contribuirá a un ambiente de cooperativismos positivo. Sin embargo también deben prestar atención a la gestión administrativa que están en nivel medio es fundamental desarrollar estrategias para mejorar y así conseguir un mayor compromiso de todos los socios hacia la cooperativa.

Tabla 15

Modelo de regresión entre gestión administrativa y el compromiso organizacional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,406 ^a	0.165	0.160	6.488

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

En la tabla 15 se observa el resumen del modelo de regresión entre gestión

administrativa y compromiso organizacional. El coeficiente de correlación (R) es 0,406 lo que indica una correlación positiva débil entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional.

El valor de R^2 es 0.165, lo que sugiere que el 16.5% de la variabilidad en el compromiso organizacional es explicada por la gestión administrativa. Aunque este porcentaje no es muy alto, muestra una influencia significativa. El R^2 ajustado es 0.160 lo cual ajusta el valor mencionado anteriormente teniendo en cuenta el número de predictores en el modelo. El error estándar de la estimación es 6.488, indica una moderada precisión en la predicción del modelo de regresión lineal.

Los resultados respaldan lo mencionado anteriormente en la tabla 14 que el compromiso organizacional medio - alto de los socios es influenciado por la gestión administrativa media que existe dentro de la cooperativa. Es decir las emociones, sentimientos, el costo de continuar dentro de la organización, identidad, lealtad hacia la cooperativa se debe a como se desarrolla la gestión administrativa dentro de la cooperativa.

Al respecto, Ivancevich et al. (2006) indica que un colaborador con un fuerte compromiso organizacional su identificación con las metas, obligaciones y la lealtad con la organización se expresa de una manera buena.

4.3. CONSTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

Para el análisis e interpretación de la contratación de la hipótesis se utilizó el Rho de Spearman teniendo en cuenta la siguiente escala.

Tabla 16

Coficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada

Valor de rho	Significado
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Escala de correlación de Spearman (Martinez y Campos, 2015).

4.3.1. Contrastación de la hipótesis específica 1

HE1: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

H_1 : La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

H_0 : La gestión administrativa no influye significativamente en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

Tabla 17

Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso afectivo

		Gestión administrativa	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,346**
		N	168
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,346**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	168

La Tabla 17 revela que el coeficiente de correlación de Spearman entre la

gestión administrativa y el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024, es de 0,346 lo que indica una correlación positiva baja según los criterios de interpretación. A pesar de la magnitud baja, el valor de significancia ($p = 0.000$) es menor al nivel de significancia típico de 0.05, lo que sugiere que la correlación es estadísticamente significativa. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y concluir que la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso afectivo de los socios.

4.3.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

HE2: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

H_1 : La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024

H_0 : La gestión administrativa no influye significativamente en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

Tabla 18

Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad

		Gestión administrativa	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,304**
		N	0.000
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	168
		Sig. (bilateral)	,304**
		N	1.000

La Tabla 18 presenta los resultados del análisis de correlación de

Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024. El coeficiente de correlación es 0,304 lo que indica una correlación positiva baja, de acuerdo con la clasificación de los coeficientes. Sin embargo, el valor de significancia ($p = 0.000$) es menor que 0.05, lo que indica que la correlación es estadísticamente significativa. Esto permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar que la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso de continuidad de los socios.

4.3.3. Contrastación de la hipótesis específica 3

HE3:La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

H_1 : La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

H_0 : La gestión administrativa no influye significativamente en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

Tabla 19

Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso normativo

			Gestión administrativa	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	,172*
		Sig. (bilateral)		0.026
		N	168	168
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,172*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.026	

	Gestión administrativa	Compromiso normativo
N	168	168

La Tabla 19 muestra los resultados de la correlación de Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024. El coeficiente de correlación es 0,172 lo que indica una correlación positiva muy baja, según los criterios de interpretación. A pesar de la baja magnitud de la relación, el valor de significancia ($p = 0.026$) es menor que 0.05, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta que la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso normativo de los socios.

4.3.4. Contrastación de la hipótesis general

HG: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

H_a : La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

H_0 : La gestión administrativa no influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024.

Tabla 20

Correlación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional

			Gestión administrativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1.000	,399**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	168	168
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,399**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	168	168

La Tabla 20 muestra que el coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional es de 0,399 lo que indica una correlación positiva baja según los criterios de interpretación. Aunque la relación es baja, el valor de significancia ($p = 0.000$) muestra que es estadísticamente significativa, lo que nos lleva a rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar que la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.

4.4. DISCUSIÓN

La investigación confirma que la gestión administrativa tiene una influencia en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. a partir de los resultados nos preguntamos si la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024; se ha encontrado que el coeficiente de correlación Pearson positiva débil $r = 0,353$ y significativo $p = 0.000$ y la variabilidad del compromiso afectivo de los socios se da en un 12.5% debido a la gestión administrativa, asimismo existe una gestión administrativa media de 66.1% y compromiso afectivo alto de 57.1% de los socios de la cooperativa



Estos resultados se relacionan con lo que sostiene Gamarra (2023) que estudio al personal de salud de una micro red del distrito Trujillo donde determinado que existe una relación directa baja $Rho = 0,317$ y estadísticamente significativa $p = 0.000$ entre la gestión administrativa y compromiso afectivo y Anchelia et al. (2021) que estudiaron a trabajadores del sector educación determina que existe una relación entre el compromiso afectivo y la gestión administrativa con un $Rho = 0,604$ y significativo $p = 0.000$ debido a existe una gestión administrativa moderada y compromiso organización de igual manera. También Choquecota (2024) en su estudio en trabajadores del municipio de San Román halló una correlación de Pearson positiva y moderada $r = 0,469$ y significativo $p = 0.000$ entre el compromiso organizacional afectivo y gestión administrativa, infiere que el apego emocional y la identidad de los trabajadores hacia una organización está relacionado relativamente con la gestión administrativa que existe dentro de una organización. En consecuencia estos resultados guardan relación con los resultados encontrados en la investigación que la gestión administrativa tiene influencia en el compromiso afectivo.

De la misma manera los hallazgos de Moreno et al. (2023) en él estudió realizado al personal de la comisaria de región de Junín existe una relación positiva fuerte $Rho = 0,775$ y significativa $p = 0.000$, sin embargo se ha encontrado que el personal operativo tiene un compromiso organizacional afectivo y gestión administrativa bajo, en cual no concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación.

En cuanto, si la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. a partir de los resultados se muestra que existe una correlación Pearson positiva débil $r = 0,330$ y significativa $p = 0.000$ y la variabilidad del compromiso de continuidad de los socios se da en 10.9% a consecuencia de la gestión administrativa. Así mismo



existe una gestión administrativa media de 66.1% y un compromiso organizacional de continuidad alto de 59.5% de los socios en la cooperativa.

De la misma manera estos resultados se relacionan con lo que sostiene Gamarra (2023) que estudio al personal de salud de una micro red en el distrito de Trujillo, donde se establece una relación directa baja $Rho = 0,317$ y significativa $p = 0.000$ entre la gestión administrativa y el compromiso con la continuidad y Anchelia et al. (2021) que estudiaron a los trabajadores del sector educación, indica que la gestión administrativa y el compromiso afectivo existe una correlación positiva moderada $Rho = 0,407$ y significativa $p = 0.000$ debido a que existe una gestión administrativa moderada y compromiso organización de igual manera. También Choquecota (2024) que estudio a los colaboradores del municipio de San Román, halló una correlación de Pearson positiva baja $r = 0,366$ y significativo $p = 0.000$ entre el compromiso organizacional de continuidad y gestión administrativa debido a que la evaluación de los costos asociados de la salida de los trabajadores del municipio, está relativamente asociado a la gestión administrativa. Estos hallazgos guardan relación con los resultados de la investigación donde la gestión administrativa influye con el compromiso de continuidad.

También en los hallazgos de Moreno et al. (2023) es el estudio realizado al personal de la comisaría de región de Junín existe una relación positiva fuerte $Rho = 0,775$ y significativa $p = 0.000$, sin embargo se ha encontrado que el personal operativo tiene un compromiso organizacional de continuidad y gestión administrativa bajo, en cual no concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación.

En cuanto, si la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. se muestra que existe una correlación Pearson positiva muy débil $r = 0,186$ y significativa $p = 0.000$ y la variabilidad del compromiso de continuidad se da en 3.5% debido a la



gestión administrativa que se desarrolla. Así mismo existe una gestión administrativa media de 66.1% y compromiso normativo alto de 51.8% de los socios de la cooperativa y confirmamos la influencia estadísticamente significativa.

De la misma manera estos resultados guardan relación con los hallazgos de Choquecota (2024) en su investigación realizada a los trabajadores del municipio de San Román, indica que existe una correlación Pearson positiva baja $r = 0,267$ y significativa $p = 0.010$ entre el compromiso organizacional normativo y gestión administrativa esto infiere que el grado de que un trabajador sienta una obligación moral de permanecer en el municipio está relativamente asociado a las operaciones que se realizan dentro de la organización. También Gamarra (2023) en su estudio al personal de salud de una micro red del distrito Trujillo determina que hay una relación directa baja $Rho = 0,329$ y significativa $p = 0.000$ debido a aquellos que calificaron que existe una gestión administrativa moderada el 70.3% tiene compromiso organización de normativo medio de igual manera. En síntesis nos indica que el nivel moral de los trabajadores de permanecer dentro de una organización está relacionado con la gestión administrativa y coincide con los hallazgos encontrados en esta investigación.

Asimismo en los hallazgos de Moreno et al. (2023) en el estudio realizada al personal de la comisaría de región de Junín existe una relación positiva fuerte $Rho = 0,775$ y significativa $p = 0.000$, sin embargo se ha encontrado que el personal operativo tiene un compromiso organizacional normativo y gestión administrativa bajo, en cual no concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación.

Finalmente en lo que respecta si la gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. existe una correlación Pearson positiva débil $r = 0,406$ y significativa $p = 0.000$ y la variabilidad del compromiso organizacional se da en 16.5%



debido a la gestión administrativa. Asimismo existe una gestión administrativa media de 66.1% y compromiso organizacional alto de 58.9% de los socios de la cooperativa y confirmamos la influencia estadísticamente significativa.

De la misma manera estos resultados se relacionan con los hallazgos de Centeno (2019) en su estudio en docentes en colegios privados, afirma que existe una correlación positiva y alta $r = 0,682$ y la percepción de la gestión administrativa explica el 46.5 % de la variabilidad del compromiso laboral, es decir explica que los docentes que tiene una percepción positiva de la gestión administrativa muestran un alto nivel de compromiso laboral, también Choquecota (2024) en su investigación en trabajadores del municipalidad de San Román afirman que existe correlación positiva moderada $Rho = 0,571$ y significativa $p < 0.05$ en cual afirma si la gestión administrativa en una organización pública mejorará cuando los empleados estén comprometidos con su trabajo y se sientan comprometidos con la institución. Así mismo Gamarra (2023) en su estudio al personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, afirman que existe una relación directa, moderada con $Rho = 0,412$ y significativa $p < 0.05$ entre ambas variables.

Asimismo los hallazgos de Moreno et al. (2023) es la investigación realizada al personal de la comisaría de región de Junín existe una relación significativa $Rho = 0,775$ y el p-valor de 0.000 entre el compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal operativo sin embargo se ha encontrado que el 60% del personal operativo tienen un compromiso organizacional y gestión administrativa bajo por lo cual se requiere que se ponga acciones correctivas para poder cambiar los resultados lo más pronto posible, en cual no concuerda con los resultados obtenidos en esta investigación.

Este estudio respalda ampliamente la conclusión de que una gestión administrativa eficiente influye significativamente en las diversas dimensiones del compromiso organizacional. Los hallazgos obtenidos se alinean con investigaciones



previas tanto a nivel nacional como internacional, destacando que una mejora en la gestión administrativa no solo aumenta el nivel de compromiso de las personas que pertenecen hacia la organización, sino que también crea un entorno de trabajo más colaborativo y productivo, que en última instancia beneficia tanto a las personas que pertenecen como a la organización. Este trabajo subraya el valor de una gestión administrativa eficiente como pilar clave para fortalecer el compromiso organizacional en diversas industrias y contextos, tal como lo sugieren los estudios analizados.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión administrativa influye con una correlación positiva débil y significativa con una dependencia de variabilidad de 12.5% sobre el compromiso afectivo de los socios a raíz de que la cooperativa planifica, logra conseguir sus objetivos, gestiona sus recursos y delega funciones, demuestra un liderazgo democrático y/o comunicación asertiva hacia los socios lo cual genera que los socios se sienten felices, orgullosos e identificados con la cooperativa en un 57.1% de los socios.

SEGUNDA: La gestión administrativa influye con una correlación positiva débil y significativa con una dependencia de variabilidad de 10.9% sobre el compromiso de continuidad de los socios debido a que la cooperativa logra sus objetivos, gestiona sus recursos y divide trabajos, demuestra un liderazgo democrático y/o comunicación asertiva así mismo se realiza la verificación y supervisión las operaciones de la cooperativa , lo cual genera que los socios se sienten que dentro de esta cooperativa tiene estabilidad, no encontrarán otro lugar igual y con los mismos beneficios que les genera en un 59.5% de los socios.

TERCERA: La gestión administrativa influye con una correlación positiva muy débil y significativa con una dependencia de variabilidad de 3.5% sobre el compromiso normativo de los socios a raíz de que la cooperativa planifica, logra sus objetivos, demuestra un liderazgo democrático, toma de decisiones en beneficio de sus socios y realiza la verificación de la calidad de cafés lo cual genera que los socios se sienten que tienen una deuda u obligación moral por los beneficios obtuvieron y lealtad hacia la cooperativa en una menor proporción hacia la cooperativa.



CUARTA: Se determinó que la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios con una correlación positiva débil $r = 0,406$ y significativa con una dependencia de variabilidad de 16.5% sobre el compromiso organizacional debido a que las dimensiones de la gestión administrativa influyen en el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y en menor proporción en el compromiso normativo de los socios generando identificación y lealtad hacia la cooperativa en la mayoría de los socios.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se le sugiere a los directivos de la cooperativa a realizar reuniones trimestrales para socializar la razón de ser de la cooperativa y así mismo realizar reconocimiento a los socios que consigan logros mediante condecoraciones públicos afín demostrar que el trabajo que realizan tiene impacto positivo en toda la asociación lo que permitirá fortalecer la conexión emocional hacia la cooperativa.
- SEGUNDA:** Se le sugiere a los directivos de la cooperativa a desarrollar planes para el financiamiento de proyectos, capacitaciones y talleres de organizaciones que trabajan con cooperativas cafetaleras así mismo realizar alianzas estratégicas con estas instituciones afín de poder beneficiar y crear oportunidades para todo el socio de esta cooperativa lo cual ayudará a incrementar necesidad de mantenerse dentro de la organización porque no encontrarán otro lugar igual los socios.
- TERCERA:** Se le sugiere a los directivos de la cooperativa promover la cultura de valores, normas, principios que tiene la organización mediante reuniones trimestrales a fin de fortalecer el pacto moral de los socios de permanecer en la cooperativa sin presiones de otros factores externos a largo plazo.
- CUARTA:** Se le sugiere a los directivos de la cooperativa a implementar la mejora continua para fortalecer la planeación, organización, dirección y control con el fin de conseguir una gestión inclusiva, transparente, eficiente en los procesos administrativos que le permitirá generar una identidad y lazos emocionales hacia la cooperativa en los socios logrando que tengan una mayor participación activa dentro de la organización.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agraria.pe. (2017, Abr 26). *Reconocido productor cafetalero de Puno gana Premio Mundial del Mejor Café de Calidad en EE.UU.* <https://agraria.pe/noticias/reconocido-productor-cafetalero-de-puno-gana-premio-13709>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 9(1). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899/1200>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación Introducción a la metodología científica* (EPISTEME (ed.); Issue 112). <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 2507(February), 1–9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. (2016). *La supervisión y la organización*. <http://www.cmicvictoria.org/wp-content/uploads/2012/06/La-supervision-y-control-en-la-Administracion.pdf>
- Canchari, E. K., Carhuachin, M. F., y Gutierrez, E. (2017). *Análisis de los factores que dificultan la asociatividad en las Cooperativas Agrarias Cafetaleras del distrito de Perené provincia de Chanchamayo y el impacto en su gestión empresarial sostenible*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/621865>
- Cano, L. Z., Molina, V. M., y Corona, E. (2018). La satisfacción del cliente basada en la calidad del servicio a través de la eficiencia del personal y eficiencia del servicio. *Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 7(18), 46–65. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968306002/637968306002.pdf>



- Carrasco, J. (1962). *La delegación de funciones como técnica de mando*. 10. [https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/download/1920/1975#:~:text=La delegación de funciones consiste,su coordinación con las restantes.](https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/download/1920/1975#:~:text=La%20delegaci3n%20de%20funciones%20consiste,su%20coordinaci3n%20con%20las%20restantes.)
- Castillo, D., González, R., y Olaya, A. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario Florida versión en español. *Revista Colombiana de Cardiología*, 25(2), 131–137. <https://doi.org/10.1016/j.rccar.2017.12.018>
- Centeno, V. E. (2019). Calidad de la gestión administrativa del director y compromiso laboral de los docentes de algunos colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios En Educación*, 35–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.37354/riee.2019.188>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (McGraw-Hill (ed.)).
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (I. E. McGraw-Hill (ed.)).
- Choquecota, A. R. (2024). *Compromiso organizacional y gestión administrativa de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de San Román* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Juliaca]. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/xmlui/handle/UNAJ/338>
- Ciajara, I. H., y Rivera, J. (2018). Chiapas: Problemáticas del sector cafetalero. *Centro de Investigación y Asistencia En Tecnología y Diseño Del Estado de Jalisco A.C. (CIATEJ)*, 9(17), 117. <https://bit.ly/3o41bOG>
- Corona, A. (2020). El sentido de pertenencia, una estrategia de mejora en el proceso formativo en las artes. Estudio de caso en Danza en una universidad mexicana. *Páginas de Educación*, 13(2), 59–79. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i2.2172>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Definiciona. (2018). (16 de enero 2018) <https://definiciona.com/permanecer/>
- Distrito de Alto Inambari (s.f.). Distrito.pe. <https://www.districto.pe/districto-alto->



inambari.htm

- Escarcena, L. A. (2019). *Relación del endomarketing y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa ind. aliment. Negolatina srl. ciudad de puno, año 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14441>
- Estela, A. H., y Salazar, H. C. (2022). Gestión administrativa y compromiso docente de una univeridad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *Global Business Administration*, 6(1), 21–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.31381/gbaj.v6i1.4018>
- Fernández, A. J., Hilario, B., López, C. P., y Paucar, K. B. (2020). *Business consulting – Cooperativa Agraria Cafetalera La Florida* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17984>
- Fernández, E. M. (2006). Las cooperativas : organizaciones de la economía social e instrumentos de participación ciudadana Cooperatives: Social Economic Organizations and Instruments for Citizen Participation. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, XII(2), 237–253. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011651004.pdf>
- Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. A., y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del estado de México. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría*, 7. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/637968308004.pdf>
- Flores, J., & Gomez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima , Peru. *Universidad Peruana de Ciencia UPC*, 1–31. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000100001
- Gamarra, L. E. (2023). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/138674>
- García, J., Paz, A., y Suarez, H. (2022). Elementos de la filosofía de gestión que sustentan



- la competitividad en empresas del sector construcción. *Revista de Ciencias Sociales*, *XXVIII*, 184–197.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28071845015/html/>
- González, J. de J., & Rodríguez, M. del P. (2003). La gratitud: una cualidad natural. *Revista Latinoamericana de Psicopatología Fundamental*, *6*(4), 54–67.
<https://doi.org/10.1590/1415-47142003004005>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., y Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, *12*(4), 32–37.
https://www.researchgate.net/publication/354362299_Modelo_de_gestion_administrativa_para_el_desarrollo_empresarial_del_Hotel_Barros_en_la_ciudad_de_Quevedo
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *McGraw-Hill*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Ab
- Hernández, S. J. (2011). *Introducción a la administración* (I. E. McGraw-Hill (ed.)).
https://www.academia.edu/27623240/Introduccion_a_la_Administracion_Hernandez_5th_redacted
- Hoz, L. D., García, T., y Pérez, M. (2023). Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública. *Gestión I+D*, *8*(1), 45–77.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8747266>
- Hurtado, O. V., Auris, A. F., y Rubio, R. R. (2022). Gestión municipal en el compromiso organizacional en la municipalidad distrital de los Olivos , 2022. *Ciencia Latina*, *6*, 3692–3709. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3349
- Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. In McGraw-Hill (Ed.), *McGraw-Hill Interamericana Editores*.
- Juaneda, E., y González, L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. 3590–3609.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>



- La República. (2023, Jul 09). *El mejor café del mundo se produce en lo más profundo de la selva puneña*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/07/09/puno-el-mejor-cafe-del-mundo-se-produce-en-lo-mas-profundo-de-la-selva-punena-lrsd-82496>
- Martínez, E. L., y Vásquez, S. (2018). Gestión escolar y compromiso organizacional en el logro de aprendizajes de educación intercultural bilingüe en el nivel primario. *Muro de La Investigación*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/RMI.V3I1.1110>
- Martínez, M., Campbell, L., Muñoz, N., y Moyano, G. (2023). La gestión pedagógica y el compromiso organizacional: una relación en conflicto. *Investigación y Posgrado*, 38(1), 67–91. <https://doi.org/10.56219/investigacinyposgrado.v38i1.1982>
- Martínez, R., y Campos, F. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores / The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's Social I. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica VO* - 36, 36(3), 181. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 947–964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964> URL: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Millones, A. B. (2017). *El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar*, Lima 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16079>
- Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego. (2021). *Registro de cooperativas agrarias del Ministerio Agrario y Riego*. <https://www.midagri.gob.pe/portal/images/download/reg-nacional-cooperativas-agrarias.xls>



- Ministerio de producción. (2014). *Aspectos Básicos de las Cooperativas Agrícolas*.
- Montañez, J. R., y Palma, A. Y. (2024). Propuesta para la elaboración de Baremos de un instrumento en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 7418–7436. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284
- Moreno, F. M., Sánchez, K. F., Tacure, C., Hermis, A., Aliaga, R. G., y Ñaurima, H. (2023). Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín Perú , 2022. *Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 1–9. <http://revista.investigaciondetecnologias.com/index.php/e-RMS/article/view/20>
- Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (P. Educacion (ed.)). <https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administracion3b3n-lourdes-munch-2a-edicion3b3n.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., y Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Núñez, S. (2007). *Evaluación de los peligros geológicos del sector de Santa Rosa*. <https://repositorio.ingemmet.gob.pe/handle/20.500.12544/2272?locale=es>
- Oviedo, H. C., y Arias, A. C. (2005). Aproximación al uso Coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Española de Salud Pública*, 76(2), 81–84. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272002000200001>
- Pérez J. y Gardey A.(2023) Actualizado el 6 de febrero de 2023. *Opción - Qué es, definición y concepto*. Disponible en <https://definicion.de/opcion/>
- Pérez J. y Merino M. Actualizado el 13 de octubre de 2021. *Administración de recursos - Qué es, definición y concepto*. Disponible en <https://definicion.de/administracion-de-recursos/>
- Peña, D. K., Milligan, K., y Galarza, E. (2022). Gestión Administrativa y su Aporte al Desarrollo Empresarial: Caso Cooperativa Moto Taxi de Puerto López. *Ciencias*



Económicas y Empresariales, 8, 2022.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>

- Peña, D. K., Sánchez, M. R., y Sancan, L. T. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Recimundo*, 120–131.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Pillco, S. C. (2023). Compromiso organizacional en la gestión administrativa de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán , Huánuco , Perú. *Gaceta Científica*, 9(4), 143–152.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/download/2094/1836/9884>
- Radio Programas del Perú. (2010, Set10). *Sucaticona: El premio al café Tunki le corresponde a todo el Perú*. <https://rpp.pe/lima/actualidad/sucaticona-el-premio-al-cafe-tunki-le-corresponde-a-todo-el-peru-noticia-294231>
- Raffino, M. E. (2020). *Gestión Administrativa*. <https://concepto.de/gestion-administrativa/>.
- Raffino, Equipo editorial, Etecé (12 de agosto de 2022). Obligación. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 18 de noviembre de 2024 de <https://concepto.de/obligacion/>.
- Reyes A. (02 de enero de 2022). *La lealtad*. <https://www.gazeta.gt/56215/>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Pearson educación (ed.)).
- Ropa, B., & Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de La UCSA*, 9(1), 81–103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Saavedra, J. A. (2017). *Factores que influyen en la producción exportable de café de la región Amazonas presentada por Katherine Gonzales Aguilar* [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/3503>
- Santana, R. A., Zayas, P. M., Velázquez, R., y Lao, Y. O. (2019). Modelo conceptual del



- compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014
- Sarasola J. (2024) en ikusmira.org "*Vínculos (lazos) afectivos (emocionales) (apego)*" (en línea) <https://ikusmira.org/p/vinculos-lazos-afectivos-emocionales-apego>
- Tarazona, D. E. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en el compromiso docente en la universidad privada de Lima Metropolitana 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4036>
- Tinta, M. S. (2021). *Gestión por competencias y su relación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Moho Periodo, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16432>
- Uribe, J. F. (2014). *Clima y Ambiente Organizacional Trabajo , Salud y Factores Psicosociales* (E. M. Moderno (ed.)).
- Vela, A. (2023). *La gestión administrativa y la relación entre el compromiso organizacional en la Universidad Nacional de la Amazonía peruana, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana]. <https://hdl.handle.net/20.500.12737/9553>
- Vera, K. A. (2016). *Gestión administrativa y financiera y su relación con la calidad de los servicios de la cooperativa cafetalera de producción y mercadeo Chacarita, cantón ventanas, año 2014* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2819>

ANEXOS

ANEXO 1

Distribución de la muestra según género

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	42	25.0
Masculino	126	75.0
Total	168	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 2

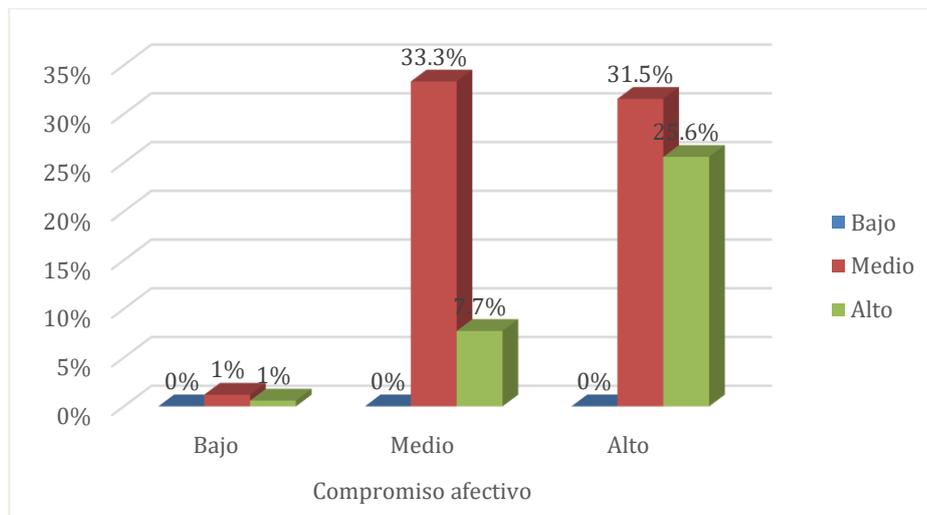
Distribución de la muestra según edad

	Frecuencia	Porcentaje
26 a 30	2	1.2
31 a 35	6	3.6
36 a 40	11	6.5
41 a 45	23	13.7
46 a 50	21	12.5
51 a mas	105	62.5
Total	168	100.0

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 3

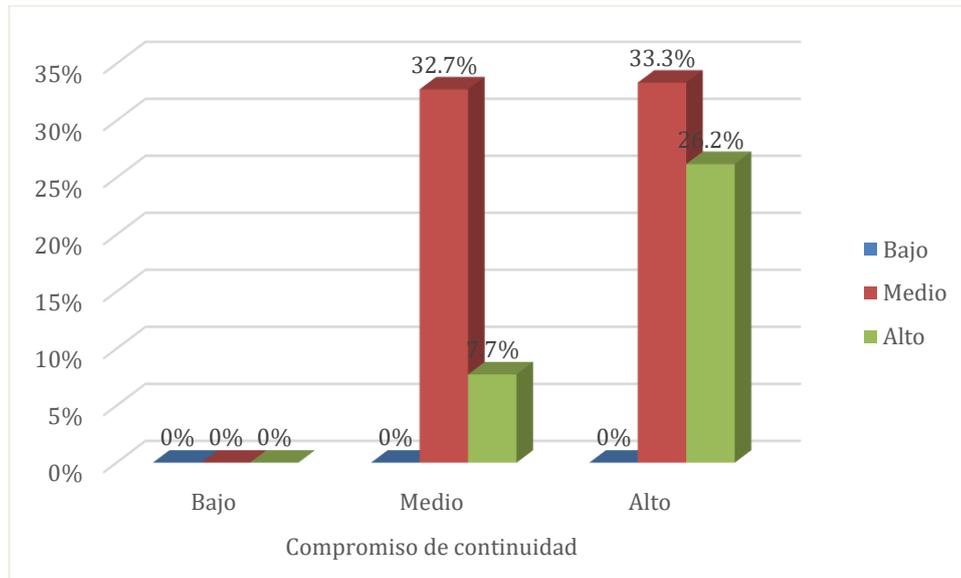
Gestión administrativa y el compromiso afectivo de los socios



Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 4

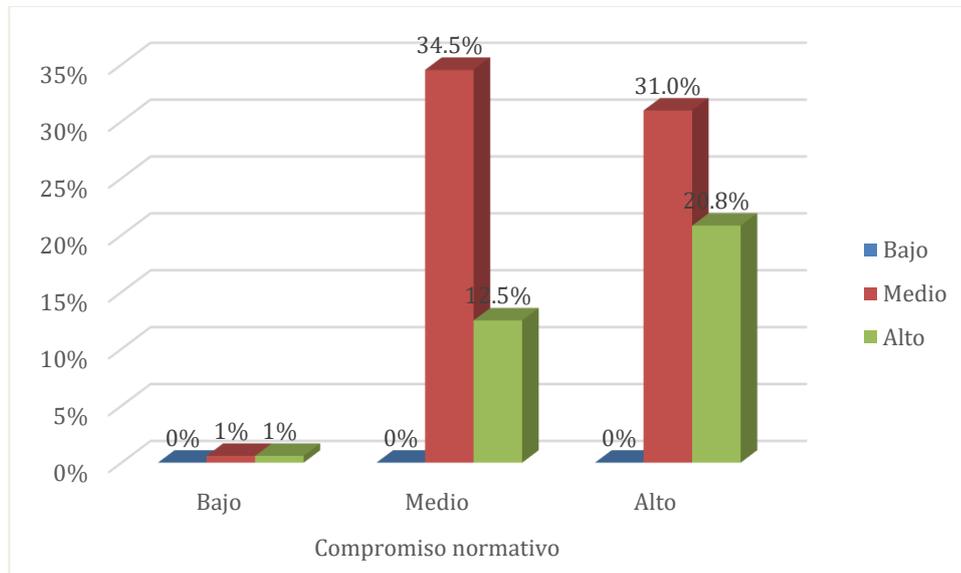
Gestión administrativa y el compromiso de continuidad de los socios



Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 5

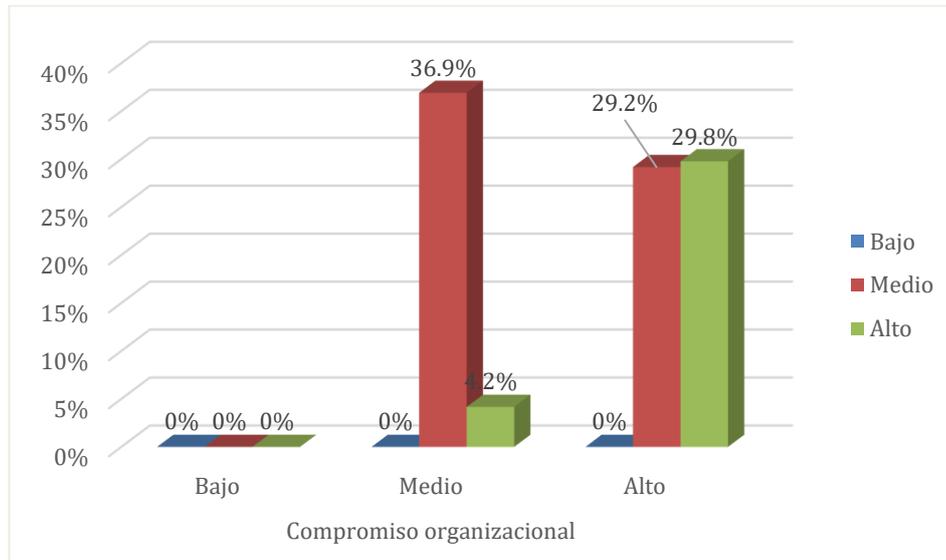
Gestión administrativa y el compromiso normativo de los socios



Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 6

Gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios



Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 7

Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso afectivo

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	232.122	1	232.122	23.663	0,000 ^b
Residuo	1628.355	166	9.809		
Total	1860.476	167			

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 8

Coefficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y compromiso afectivo

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados Beta	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Desv. Error				Límite inferior	Límite superior
(Constante)	12.220	2.176		5.617	0.000	7.925	16.516
1 Gestión administrativa	0.114	0.023	0.353	4.864	0.000	0.068	0.161

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 9

Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión
administrativa y compromiso de continuidad

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	207.641	1	207.641	20.337	0,000 ^b
1 Residuo	1694.835	166	10.210		
Total	1902.476	167			

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 10

Coeficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y
compromiso de continuidad

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Desv. Error				Límite inferior	Límite superior
(Constante)	15.814	2.220		7.125	0.000	11.432	20.196
1 Gestión administrativa	0.108	0.024	0.330	4.510	0.000	0.061	0.155

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 11

Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión
administrativa y compromiso normativo

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	55.785	1	55.785	5.969	0,016 ^b
1 Residuo	1551.495	166	9.346		
Total	1607.280	167			

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 12

Coefficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y compromiso normativo

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	16.993	2.124		8.002	0.000	12.800	21.186
1 Gestión administrativa	0.056	0.023	0.186	2.443	0.016	0.011	0.101

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 13

Análisis de varianza para el modelo de regresión entre gestión administrativa y compromiso organizacional

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1377.465	1	1377.465	32.727	0,000 ^b
Residuo	6986.815	166	42.089		
Total	8364.280	167			

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 14

Coefficientes de regresión para el modelo entre gestión administrativa y compromiso organizacional

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.	95.0% intervalo de confianza para B	
	B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
(Constante)	45.027	4.507		9.991	0.000	36.130	53.925
1 Gestión administrativa	0.278	0.049	0.406	5.721	0.000	0.182	0.375

Nota. Encuesta aplicada a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari

ANEXO 15

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios de la cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024

P. DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO(S)	VARIABLE(S)	INDICADOR(ES)	METODOLOGÍA
PG: ¿De qué manera la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024?	HG: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024	OG: Determinar como la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024	VI = VI1: Gestión Administrativa	1.1. Planeación 1.1.1. Misión 1.1.2. Objetivos 1.1.3. Planes 1.2. Organización 1.2.1. División de trabajo 1.2.2. Medios y recursos 1.2.3. Delegación de funciones 1.3. Dirección 1.3.1. Liderazgo 1.3.2. Comunicación 1.3.3. Motivación 1.3.3. Toma de decisiones 1.4. Control 1.4.1. Supervisión 1.4.2. Verificación 1.4.3. Retroalimentación	Diseño: No experimental Dimensión: Transversal Enfoque: Cuantitativo Tipo: Explicativo Población: 297 Muestra: 168 Socios Muestreo: Probabilístico Instrumento: cuestionario (Escala de Likert) Prueba Estadística: Regresión lineal
PE2: ¿Como la gestión administrativa influye con el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024?	HE2: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso afectivo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024	OE2: Explicar cómo la gestión administrativa influye el compromiso de continuidad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024	VD = V2 : Compromiso organizacional	2.1. Compromiso Afectivo 2.1.1. Lazos emotivos 2.1.2. Percepción de satisfacción 2.1.3. Sentimiento de pertenencia	
PE3: ¿Como la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024?	HE3: La gestión administrativa influye significativamente en el compromiso normativo de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024	OE3: Explicar cómo la gestión administrativa influye en el compromiso normativo de los socios de la cooperativa agraria cafetalera Inambari Ltda., 2024		2.2. Compromiso de Continuidad 2.2.1. Necesidad de Permanecer 2.2.2. Opciones de cooperativa 2.2.3. Evaluación permanente 2.3. Compromiso normativo 2.3.1. Obligación 2.3.2. Lealtad 2.3.3. Agradecimiento	



ANEXO 16

Cuestionario de investigación



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



CUENTONARIO DE INVESTIGACION

Estimados socios (as) de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. se viene realizando una investigación titulada: “Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los Socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda.” la misma que tiene como objetivo *Determinar como la gestión administrativa influye en el compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda., 2024* para lo cual se le solicita que pueda ayudarnos respondiendo las preguntas con total sinceridad y objetividad ya que la información será usada solamente con fines científicos. De antemano se agradece su apoyo y comprensión.

Instrucciones: Por favor lea atentamente las preguntas formuladas y marque con una “X” la respuesta según a su criterio, de acuerdo al siguiente cuadro detallado:

Género

() Femenino () Masculino

Edad

- a) 26 a 30
- b) 31 a 35
- c) 36 a 40
- d) 41 a 45
- e) 46 a 50
- f) 51 a mas



Leyenda

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Gestión Administrativa

Planeación

1	El equipo directivo de la cooperativa sensibiliza a los socios al compromiso con la misión y visión de la organización	1	2	3	4	5
2	El equipo directivo de la cooperativa reflexiona sobre los objetivos alcanzados de la organización al concluir el año	1	2	3	4	5
3	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración y modificación de los lineamientos de la cooperativa	1	2	3	4	5
4	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los planes de la organización	1	2	3	4	5
5	El equipo directivo de la cooperativa coordina y planifican con los socios los días de reunión que se llevarán durante un año	1	2	3	4	5
6	El equipo directivo de la cooperativa coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año del acopio de café	1	2	3	4	5

Organización

7	El equipo directivo de la cooperativa manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal de la organización	1	2	3	4	5
8	El equipo directivo de la cooperativa designa tareas a los colaboradores de manera oportuna para el logro de los objetivos	1	2	3	4	5
9	Dentro equipo directivo de la cooperativa se evidencia la división de tareas que facilita el desarrollo organizacional	1	2	3	4	5
10	El equipo directivo de la cooperativa brinda recursos y materiales necesarios para cumplir con los trabajos de las comisiones	1	2	3	4	5
11	El equipo directivo de la cooperativa se provisiona de los recursos necesarios para el acopio de café	1	2	3	4	5
12	El equipo directivo de la cooperativa realiza una adecuada delegación de funciones a los colaboradores para alcanzar los objetivos	1	2	3	4	5
13	El equipo directivo de la cooperativa muestra un amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera optima	1	2	3	4	5



Dirección

14	El equipo directivo de la cooperativa demuestra liderazgo en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
15	El equipo directivo de la cooperativa inspira a los socios a realizar acciones para lograr cambios en la cooperativa	1	2	3	4	5
16	El equipo directivo de la cooperativa crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información con los socios	1	2	3	4	5
17	El equipo directivo tiene una comunicación clara y directa con los socios	1	2	3	4	5
18	El equipo directivo de la cooperativa reconoce y resaltan a los colaboradores y socios que evidencian un alto compromiso con la organización	1	2	3	4	5
19	El equipo directivo motiva a los socios para trabajar en favor de la cooperativa para lograr los objetivos	1	2	3	4	5
20	El equipo directivo de la cooperativa evalúa opiniones de solución de los socios a la hora de tomar decisiones para la solución de los problemas	1	2	3	4	5
21	El equipo directivo de la cooperativa toma decisiones buscando el bien común de todo el socio	1	2	3	4	5

Control

22	El equipo directivo de la cooperativa controla el uso de los recursos que brinda a los colaboradores	1	2	3	4	5
23	El equipo directivo de la cooperativa controla el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la cooperativa	1	2	3	4	5
24	El equipo directivo de la cooperativa encarga a los colaboradores la evaluación con un instrumento los cafés de los socios para brindar alternativas de mejora	1	2	3	4	5
25	El equipo directivo de la cooperativa informa a los socios los resultados de las fichas de evaluación de los cafés con recomendación para la autoevaluación	1	2	3	4	5
26	El equipo directivo de la cooperativa retroalimenta a partir de los resultados de la inspección realizada a los socios sobre el manejo de café	1	2	3	4	5

Compromiso organizacional



Compromiso Afectivo

27	Me siento ligado emocionalmente hacia la cooperativa	1	2	3	4	5
28	Estaría feliz si fuera socio el resto de mi vida de la cooperativa	1	2	3	4	5
29	Me siento como en familia en esta cooperativa	1	2	3	4	5
30	Me siento orgulloso de ser socio de esta cooperativa	1	2	3	4	5
31	Siento que los problemas de la cooperativa también son míos	1	2	3	4	5
32	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la cooperativa	1	2	3	4	5

Compromiso de Continuidad

33	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de esta cooperativa en estos momentos	1	2	3	4	5
34	Permanecer en esta cooperativa es más de una necesidad más que un deseo	1	2	3	4	5
35	Sería muy duro para mi dejar la cooperativa inclusive si así lo quisiera	1	2	3	4	5
36	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo la cooperativa podía haber considerado ser socio de otra cooperativa	1	2	3	4	5
37	Siento como si tuviera muy pocas opciones de ser socio como para pensar salir de la cooperativa	1	2	3	4	5
38	Si por algún motivo tendría que dejar la cooperativa creo que no encontraría mejores oportunidades	1	2	3	4	5
39	Si ahora decidiera dejar la cooperativa muchas cosas de mi vida personal se interrumpirían	1	2	3	4	5

Compromiso normativo

40	Siento la obligación de permanecer en mi actual cooperativa	1	2	3	4	5
41	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la cooperativa ahora	1	2	3	4	5
42	Me sentiría culpable si dejaría la cooperativa ahora	1	2	3	4	5
43	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la cooperativa ahora	1	2	3	4	5
44	Considero que mis valores son muy similares como de la cooperativa	1	2	3	4	5
45	Estoy en deuda con la cooperativa porque me da la oportunidad de sentirme realizado	1	2	3	4	5

Adaptado de Tarazona (2021) de su investigación “*Gestión administrativa y su influencia en el compromiso docente en una universidad privada de lima metropolitana – 2019*”

¡Gracias por su colaboración!



ANEXO 17

Correlación de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de los resultados obtenidos de una muestra de 2 variables. Se relacionan los puntos obtenidos de una variable con los puntos obtenidos de la otra, con los mismos integrantes o casos (R. Hernández & Mendoza, 2018).

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,9	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,25	Correlación negativa débil
-0,10	Correlación negativa muy débil
-0,00	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0,10	Correlación positiva muy débil
+ 0,25	Correlación positiva débil
+ 0,50	Correlación positiva media
+ 0,75	Correlación positiva considerable
+ 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+ 1,00	Correlación positiva perfecta

Nota. Escala de correlación de Pearson (R. Hernández & Mendoza, 2018).

ANEXO 18

Constancia de validez del instrumento por juicio de expertos

JUICIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un X correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada pregunta, según criterios conocidos, es decir si están referidos a las variables e indicadores que aparecen en el proyecto de investigación que se alcanza adjunto al presente, considerando los ítems que a continuación se detallan:

(4) B= Bueno / (3) M=Mejorar / (2) C= Cambiar / (1) E= Eliminar

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia (con los variables e indicadores) en la casilla de observación puede sugerir el cambio o correspondencia

ITEMS / PREGUNTA	CLARIDAD				RELEVANCIA				COHERENCIA				OBSERVACIONES
	B	M	C	E	B	M	C	E	B	M	C	E	
GESTION ADMINISTRATIVA													
PLANEACION													
1	El equipo directivo de la cooperativa sensibiliza a los socios al compromiso con la misión y visión de la organización												
	X				X				X				
2	El equipo directivo de la cooperativa reflexiona sobre los objetivos alcanzados de la organización al concluir el año												
	X				X				X				
3	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración y modificación de los lineamientos de la cooperativa												
	X				X				X				
4	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los planes de la organización												
		X			X				X				
5	El equipo directivo de la cooperativa coordina y planifican con los socios los días de reunión que se llevarán durante un año												
	X				X				X				
6	El equipo directivo de la cooperativa coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año del acopio de café												
		X			X				X				
ORGANIZACION													
7	El equipo directivo de la cooperativa manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal de la organización												
	X				X				X				
8	El equipo directivo de la cooperativa designa tareas a los colaboradores de manera oportuna para el logro de los objetivos												
		X			X				X				
9	Dentro equipo directivo de la cooperativa se evidencia la división de tareas que facilita el desarrollo organizacional												
	X				X				X				
10	El equipo directivo de la cooperativa brinda recursos y materiales necesarios para cumplir con los trabajos de las comisiones												
	X				X				X				
11	El equipo directivo de la cooperativa se provisiona de los recursos necesarios para el acopio de café												
	X				X				X				
12	El equipo directivo de la cooperativa realiza una adecuada delegación de funciones a los colaboradores para alcanzar los objetivos												
	X				X				X				



13	El equipo directivo de la cooperativa muestra un amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera optima	X				X		X						
DIRECCION														
14	El equipo directivo de la cooperativa demuestra liderazgo en la toma de decisiones	X			X				X					
15	El equipo directivo de la cooperativa inspira a los socios a realizar acciones para lograr cambios en la cooperativa	X			X			X						
16	El equipo directivo de la cooperativa crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información con los socios	X			X				X					
17	El equipo directivo tiene una comunicación es clara y directa con los socios	X			X			X						
18	El equipo directivo de la cooperativa reconoce y resaltan a los colaboradores y socios que evidencian un alto compromiso con la organización	X				X				X				
19	El equipo directivo motiva a los socios para trabajar en favor de la cooperativa para lograr los objetivos	X			X			X						
20	El equipo directivo de la cooperativa evalúa opiniones de solución de los socios a la hora de tomar decisiones para la solución de los problemas	X			X			X						
21	El equipo directivo de la cooperativa toma decisiones buscando el bien común de todo el socio	X			X			X						
CONTROL														
22	El equipo directivo de la cooperativa controla el uso de los recursos que brinda a los colaboradores	X			X				X					
23	El equipo directivo de la cooperativa controla el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la cooperativa	X				X		X						
24	El equipo directivo de la cooperativa encarga a los colaboradores la evaluación con un instrumento los cafés de los socios para brindar alternativas de mejora	X			X			X						
25	El equipo directivo de la cooperativa informa a los socios los resultados de las fichas de evaluación de los cafés con recomendación para la autoevaluación	X			X			X						
26	El equipo directivo de la cooperativa retroalimenta a partir de los resultados de la inspección realizada a los socios sobre el manejo de café	X			X			X						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL														
COMPROMISO AFECTIVO														
27	Me siento ligado emocionalmente hacia la cooperativa	X			X			X						
28	Estaría feliz si fuera socio el resto de mi vida de la cooperativa	X			X			X						
29	Me siento como en familia en esta cooperativa	X			X			X						
30	Me siento orgulloso de ser socio de esta cooperativa	X			X			X						



31	Siento que los problemas de la cooperativa también son míos	X			X				X			
32	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la cooperativa	X			X				X			
COMPROMISO DE CONTINUIDAD												
33	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de esta cooperativa en estos momentos	X			X				X			
34	Permanecer en esta cooperativa es más de una necesidad más que un deseo	X			X						X	
35	Sería muy duro para mí dejar la cooperativa inclusive si así lo quisiera	X			X				X			
36	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo la cooperativa podía haber considerado ser socio de otra cooperativa	X			X				X			
37	Siento como si tuviera muy pocas opciones de ser socio como para pensar salir de la cooperativa	X			X						X	
38	Si por algún motivo tendría que dejar la cooperativa creo que no encontraría mejores oportunidades	X			X				X			
39	Si ahora decidiera dejar la cooperativa muchas cosas de mi vida personal se interrumpirían	X			X				X			
COMPROMISO NORMATIVO												
40	Siento la obligación de permanecer en mi actual cooperativa	X			X				X			
41	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la cooperativa ahora	X			X						X	
42	Me sentiría culpable si dejara la cooperativa ahora	X			X				X			
43	Esta cooperativa merece mi lealtad	X			X						X	
44	Considero que mis valores y los de la cooperativa son muy similares	X			X				X			
45	Estoy en deuda con la cooperativa porque me da la oportunidad de sentirme realizado	X			X				X			

Evaluado por:

Nombres y Apellidos: *Rolando Esteban Rodríguez Huamán*

DNI: *27.411.798*

IDENTIFICACION ACADEMICA

Dr. en Administración

Rolando E. Rodríguez Huamán
 Dr. Rolando E. Rodríguez Huamán
 Firm. CUDN BOGOTÓ



ANEXO 19

Constancia de validez del instrumento por juicio de expertos

JUICIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un X correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada pregunta, según criterios conocidos, es decir si están referidos a las variables e indicadores que aparecen en el proyecto de investigación que se alcanza adjunto al presente, considerando los ítems que a continuación se detallan:

(4) B= Bueno / (3) M=Mejorar / (2) C= Cambiar / (1) E= Eliminar

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia (con los variables e indicadores) en la casilla de observación puede sugerir el cambio o correspondencia

ÍTEMS / PREGUNTA		CLARIDAD				RELEVANCIA				COHERENCIA				OBSERVACIONES
		B	M	C	E	B	M	C	E	B	M	C	E	
GESTION ADMINISTRATIVA														
PLANEACION														
1	El equipo directivo de la cooperativa sensibiliza a los socios al compromiso con la misión y visión de la organización	X				X				X				
2	El equipo directivo de la cooperativa reflexiona sobre los objetivos alcanzados de la organización al concluir el año	X				X					X			
3	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración y modificación de los lineamientos de la cooperativa	X				X				X				
4	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los planes de la organización	X				X				X				
5	El equipo directivo de la cooperativa coordina y planifican con los socios los días de reunión que se llevarán durante un año	X				X					X			
6	El equipo directivo de la cooperativa coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año del acopio de café	X				X					X			
ORGANIZACION														
7	El equipo directivo de la cooperativa manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal de la organización	X				X					X			
8	El equipo directivo de la cooperativa designa tareas a los colaboradores de manera oportuna para el logro de los objetivos	X				X				X				
9	Dentro equipo directivo de la cooperativa se evidencia la división de tareas que facilita el desarrollo organizacional	X				X				X				
10	El equipo directivo de la cooperativa brinda recursos y materiales necesarios para cumplir con los trabajos de las comisiones	X					X			X				
11	El equipo directivo de la cooperativa se provisiona de los recursos necesarios para el acopio de café	X					X				X			
12	El equipo directivo de la cooperativa realiza una adecuada delegación de funciones a los colaboradores para alcanzar los objetivos	X				X				X				



13	El equipo directivo de la cooperativa muestra un amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera optima		X				X												
DIRECCION																			
14	El equipo directivo de la cooperativa demuestra liderazgo en la toma de decisiones	X				X						X							
15	El equipo directivo de la cooperativa inspira a los socios a realzar acciones para lograr cambios en la cooperativa	X				X						X							
16	El equipo directivo de la cooperativa crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información con los socios	X				X								X					
17	El equipo directivo tiene una comunicación es clara y directa con los socios	X				X						X							
18	El equipo directivo de la cooperativa reconoce y resaltan a los colaboradores y socios que evidencian un alto compromiso con la organización	X						X				X							
19	El equipo directivo motiva a los socios para trabajar en favor de la cooperativa para lograr los objetivos	X				X						X							
20	El equipo directivo de la cooperativa evalúa opiniones de solución de los socios a la hora de tomar decisiones para la solución de los problemas		X					X				X							
21	El equipo directivo de la cooperativa toma decisiones buscando el bien común de todo el socio	X				X								X					
CONTROL																			
22	El equipo directivo de la cooperativa controla el uso de los recursos que brinda a los colaboradores	X				X								X					
23	El equipo directivo de la cooperativa controla el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la cooperativa	X				X						X							
24	El equipo directivo de la cooperativa encarga a los colaboradores la evaluación con un instrumento los cafés de los socios para brindar alternativas de mejora		X			X						X							
25	El equipo directivo de la cooperativa informa a los socios los resultados de las fichas de evaluación de los cafés con recomendación para la autoevaluación	X				X						X							
26	El equipo directivo de la cooperativa retroalimenta a partir de los resultados de la inspección realizada a los socios sobre el manejo de café	X						X						X					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
COMPROMISO AFECTIVO																			
27	Me siento ligado emocionalmente hacia la cooperativa	X				X						X							
28	Estaría feliz si fuera socio el resto de mi vida de la cooperativa	X				X						X							
29	Me siento como en familia en esta cooperativa	X				X						X							
30	Me siento orgulloso de ser socio de esta cooperativa	X				X								X					



31	Siento que los problemas de la cooperativa también son míos	X			X			X		
32	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la cooperativa	X			X			X		
COMPROMISO DE CONTINUIDAD										
33	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de esta cooperativa en estos momentos	X			X			X		
34	Permanecer en esta cooperativa es más de una necesidad más que un deseo	X			X			X		
35	Sería muy duro para mí dejar la cooperativa inclusive si así lo quisiera	X			X			X		
36	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo la cooperativa podía haber considerado ser socio de otra cooperativa	X			X			X		
37	Siento como si tuviera muy pocas opciones de ser socio como para pensar salir de la cooperativa	X			X			X		
38	Si por algún motivo tendría que dejar la cooperativa creo que no encontraría mejores oportunidades	X			X			X		
39	Si ahora decidiera dejar la cooperativa muchas cosas de mi vida personal se interrumpirían	X			X			X		
COMPROMISO NORMATIVO										
40	Siento la obligación de permanecer en mi actual cooperativa	X			X			X		
41	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la cooperativa ahora	X			X			X		
42	Me sentiría culpable si dejara la cooperativa ahora	X			X			X		
43	Esta cooperativa merece mi lealtad	X			X			X		
44	Considero que mis valores y los de la cooperativa son muy similares	X			X			X		
45	Estoy en deuda con la cooperativa porque me da la oportunidad de sentirme realizado	X			X			X		

Evaluado por:

Nombres y Apellidos: Geovanna Sasela Ortega Cruz

DNI: 29305226

IDENTIFICACION ACADEMICA

Magister Ciencia e en Contabilidad y Administración



MSc. Geovanna S. Ortega Cruz
DOCENTE

Firma del Experto

ANEXO 20

Constancia de validez del instrumento por juicio de expertos

JUICIO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un X correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada pregunta, según criterios conocidos, es decir si están referidos a las variables e indicadores que aparecen en el proyecto de investigación que se alcanza adjunto al presente, considerando los items que a continuación se detallan:

(4) B= Bueno / (3) M=Mejorar / (2) C= Cambiar / (1) E= Eliminar

Las categorías a evaluar son: redacción, contenido, congruencia y pertinencia (con los variables e indicadores) en la casilla de observación puede sugerir el cambio o correspondencia

ITEMS / PREGUNTA		CLARIDAD				RELEVANCIA				COHERENCIA				OBSERVACIONES
		B	M	C	E	B	M	C	E	B	M	C	E	
GESTION ADMINISTRATIVA														
PLANEACION														
1	El equipo directivo de la cooperativa sensibiliza a los socios al compromiso con la misión y visión de la organización	X				X				X				
2	El equipo directivo de la cooperativa reflexiona sobre los objetivos alcanzados de la organización al concluir el año		X			X				X				
3	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración y modificación de los lineamientos de la cooperativa	X				X				X				
4	El equipo directivo de la cooperativa forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los planes de la organización	X				X				X				
5	El equipo directivo de la cooperativa coordina y planifican con los socios los días de reunión que se llevarán durante un año	X					X			X				
6	El equipo directivo de la cooperativa coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año del acopio de café	X				X				X				
ORGANIZACION														
7	El equipo directivo de la cooperativa manifiesta conductas de trabajo en equipo que le permita organizar y delegar funciones al personal de la organización	X				X				X				
8	El equipo directivo de la cooperativa designa tareas a los colaboradores de manera oportuna para el logro de los objetivos	X				X				X				
9	Dentro equipo directivo de la cooperativa se evidencia la división de tareas que facilita el desarrollo organizacional	X					X			X				
10	El equipo directivo de la cooperativa brinda recursos y materiales necesarios para cumplir con los trabajos de las comisiones	X				X				X				
11	El equipo directivo de la cooperativa se provisiona de los recursos necesarios para el acopio de café		X				X			X				
12	El equipo directivo de la cooperativa realiza una adecuada delegación de funciones a los colaboradores para alcanzar los objetivos	X				X				X				



13	El equipo directivo de la cooperativa muestra un amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera optima	X					X			X					
DIRECCION															
14	El equipo directivo de la cooperativa demuestra liderazgo en la toma de decisiones	X				X				X					
15	El equipo directivo de la cooperativa inspira a los socios a realizar acciones para lograr cambios en la cooperativa	X				X				X					
16	El equipo directivo de la cooperativa crea un ambiente de confianza para trabajar y compartir información con los socios	X				X				X					
17	El equipo directivo tiene una comunicación es clara y directa con los socios	X				X				X					
18	El equipo directivo de la cooperativa reconoce y resaltan a los colaboradores y socios que evidencian un alto compromiso con la organización	X				X				X					
19	El equipo directivo motiva a los socios para trabajar en favor de la cooperativa para lograr los objetivos	X				X				X					
20	El equipo directivo de la cooperativa evalúa opiniones de solución de los socios a la hora de tomar decisiones para la solución de los problemas	X				X				X					
21	El equipo directivo de la cooperativa toma decisiones buscando el bien común de todo el socio	X				X				X					
CONTROL															
22	El equipo directivo de la cooperativa controla el uso de los recursos que brinda a los colaboradores	X				X				X					
23	El equipo directivo de la cooperativa controla el cumplimiento de las funciones de los colaboradores de la cooperativa	X				X				X					
24	El equipo directivo de la cooperativa encarga a los colaboradores la evaluación con un instrumento los cafés de los socios para brindar alternativas de mejora	X				X				X					
25	El equipo directivo de la cooperativa informa a los socios los resultados de las fichas de evaluación de los cafés con recomendación para la autoevaluación	X				X				X					
26	El equipo directivo de la cooperativa retroalimenta a partir de los resultados de la inspección realizada a los socios sobre el manejo de café	X				X				X					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL															
COMPROMISO AFECTIVO															
27	Me siento ligado emocionalmente hacia la cooperativa	X				X				X					
28	Estaría feliz si fuera socio el resto de mi vida de la cooperativa	X				X				X					
29	Me siento como en familia en esta cooperativa	X				X				X					
30	Me siento orgulloso de ser socio de esta cooperativa	X				X				X					



31	Siento que los problemas de la cooperativa también son míos	X			X			X				
32	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la cooperativa	X			X			X				
COMPROMISO DE CONTINUIDAD												
33	Parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de esta cooperativa en estos momentos	X			X			X				
34	Permanecer en esta cooperativa es más de una necesidad más que un deseo	X			X			X				
35	Sería muy duro para mí dejar la cooperativa inclusive si así lo quisiera	X			X			X				
36	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo la cooperativa podía haber considerado ser socio de otra cooperativa	X			X			X				
37	Siento como si tuviera muy pocas opciones de ser socio como para pensar salir de la cooperativa	X			X			X				
38	Si por algún motivo tendría que dejar la cooperativa creo que no encontraría mejores oportunidades	X			X			X				
39	Si ahora decidiera dejar la cooperativa muchas cosas de mi vida personal se interrumpirían	X			X			X				
COMPROMISO NORMATIVO												
40	Siento la obligación de permanecer en mi actual cooperativa	X			X			X				
41	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la cooperativa ahora	X			X			X				
42	Me sentiría culpable si dejara la cooperativa ahora	X			X			X				
43	Esta cooperativa merece mi lealtad	X			X			X				
44	Considero que mis valores y los de la cooperativa son muy similares	X			X			X				
45	Estoy en deuda con la cooperativa porque me da la oportunidad de sentirme realizado	X			X			X				

Evaluado por:

Nombres y Apellidos: Litzbel Charaja Fernandez

DNI: 40517509

IDENTIFICACION ACADEMICA

Docente de la Escuela Profesional de Administración

Litzbel Charaja Fernandez

DOCENTE

UNA - PUNO

Firma del Experto



ANEXO 21

Validación de instrumento con V de Aiken

V de Aiken

Numero de EXPERTO (n)	3
Coficiente (K)	3 U-I
Valor mas bajo (l)	1
Valor mas Alto (U)	4
Nivel de Confiabilidad (Z)	1.96 al 95%

$$v = \frac{x-l}{k}$$

(4) B= Bueno / (3) M=Mejorar / (2) C= Cambiar / (1) E= Eliminar

Pregnta	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio(x)	Desviacion Estandar	V de Aiken
1	4	4	4	4	0.19245009	0.96
2	4	3	3	3	0.19245009	0.81
3	4	4	4	4	0.19245009	0.93
4	3	4	4	4	0.384900179	0.93
5	3	3	3	3	0	0.78
6	4	4	4	4	0.19245009	0.93
7	4	4	4	4	0.19245009	0.93
8	3	4	4	4	0.384900179	0.93
9	4	4	4	4	0.19245009	0.93
10	4	4	4	4	0.19245009	0.93
11	4	3	3	3	0.19245009	0.81
12	4	4	4	4	0.19245009	0.96
13	4	3	4	4	0.19245009	0.85
14	4	4	4	4	0.19245009	0.96
15	4	4	3	4	0.333333333	0.89
16	4	4	4	4	0.19245009	0.93
17	4	4	4	4	0.19245009	0.96
18	3	4	4	4	0.333333333	0.89
19	4	4	4	4	0.19245009	0.96
20	4	3	4	4	0.384900179	0.93
21	4	4	4	4	0.19245009	0.93
22	4	4	3	4	0.19245009	0.85
23	4	4	4	4	0.19245009	0.96
24	4	4	4	4	0.19245009	0.96
25	4	4	3	4	0.384900179	0.93
26	4	3	4	4	0.384900179	0.93
27	4	4	4	4	0	1.00
28	4	4	4	4	0	1.00
29	4	4	3	4	0.384900179	0.93
30	4	4	4	4	0.19245009	0.96
31	4	4	4	4	0.19245009	0.96
32	4	4	4	4	0.19245009	0.96
33	4	4	4	4	0	1.00
34	4	4	4	4	0.19245009	0.96
35	4	4	4	4	0	1.00
36	4	4	4	4	0	1.00
37	4	4	4	4	0.19245009	0.96
38	4	4	4	4	0	1.00
39	4	4	4	4	0	1.00
40	4	4	4	4	0	1.00
41	4	4	4	4	0.19245009	0.96
42	4	4	4	4	0	1.00
43	4	4	4	4	0.19245009	0.96
44	4	4	4	4	0	1.00
45	4	4	4	4	0	1.00
PROMEDIO						0.94

Intervalo	Resulta
0.00 - 0.49	Validez nula
0.50 - 0.59	validez muy baja
0.60 - 0.69	validez baja
0.70 - 0.79	validez aceptable
0.80 - 0.89	validez buena
0.90 - 1.00	validez muy buena



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Raul Renzo Quilla Mamani
identificado con DNI 71090216 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título Profesional denominado:

"Gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. 2024"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 03 de Diciembre del 20

FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Raul Renzo Quilla Mamani
identificado con DNI 71090216 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Administración

,informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ Gestión administrativa y compromiso organizacional de los socios
de la Cooperativa Agraria Cafetalera Inambari Ltda. 2024

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 03 de Diciembre del 20

FIRMA (obligatoria)



Huella