



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Sentido de Pertenencia y Productividad en los Socios de la
Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui
Canchaque – Piura, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Huamán Huamán, Amedaly (ORCID:0000-0001-6784-3561)

ASESORA:

Dra. Palacios de Briceño, Mercedes René (ORCID: 0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, que en todo momento me motivaron a continuar con este proyecto, a pesar de las limitaciones de tiempo.

A mis hermanas, por su valioso apoyo en casa.

Agradecimiento

A Dios todo poderoso por ser guía.

Mi reconocimiento y gratitud a mis docentes de pregrado que supieron orientarme en mi formación profesional.

A mi asesora de investigación Dra. Mercedes Palacios.

A todos los que estuvieron conmigo en cada momento por brindarme su ayuda incondicional, motivándome para cumplir esta meta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Operacionalización de variables	24
3.3. Población y muestreo.....	25
3.3.1. Población.....	25
3.3.2. Criterios de selección	25
3.3.3. Muestra.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.4.1. Técnicas	26
3.4.2. Instrumentos.....	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos.....	29
3.7. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS.....	31
4.1. Información de aplicación de los cuestionarios	31
4.2. Información de aplicación guía de entrevista	38

V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
Referencias	48
ANEXOS	52
Anexo 1: Matriz consistencia	53
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables.....	54
Anexo 3: Matriz indicador pregunta.....	56
Anexo 4: Autorización de aplicación de instrumentos	59
Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos	59
Anexo 6: Constancia de validación	66
Anexo 7: Evidencias de aplicación de la encuesta	76
Anexo 8: Confiabilidad	78
Anexo 9: Declaratoria de autenticidad	80

Índice de tablas

Tabla 1 Compromiso en la productividad	32
Tabla 2 Correlación entre el compromiso y la productividad.....	33
Tabla 3 Identificación en la productividad	34
Tabla 4 Correlación entre la identificación y la productividad.....	35
Tabla 5 Motivación en la productividad	36
Tabla 6 Correlación entre la motivación y la productividad	37

RESUMEN

La investigación estuvo enfocada en alcanzar el objetivo general que fue establecer la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020, teniendo como variables el sentido de pertenencia y la productividad, el tipo de estudio fue aplicada, el nivel de investigación fue correlacional, diseño no experimental, enfoque mixto. La muestra fue censal y estuvo conformada por 168 socios de la Cooperativa Agraria José Gabriel Condorcanqui. Se empleó como técnica a la encuesta para recoger datos y como instrumento al cuestionario conformado por 18 ítems para la variable sentido de pertenencia y 16 ítems para la variable productividad; presentando una validez de contenido de 0,91 % y 0,90 % y el Alfa de Cronbach de 0,906 y 0,911 respectivamente, así también para el tratamiento de los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS 26. Dentro de las principales conclusiones se determinó que existe una relación directa positiva entre las variables sentido de pertenencia y productividad, ya que mediante las pruebas estadísticas de correlación de Pearson de los cuestionarios aplicados a los socios de la cooperativa Cafetalera Agraria José Gabriel Condorcanqui Canchaque se obtuvo un $p = 0.05$; con una significancia bilateral de 0.01, además se evidencia que existe una relación positiva entre las dimensiones compromiso, identificación, motivación y la variable productividad, por presentar un r menor a 0.05.

Palabras claves: Sentido de pertenencia, compromiso, motivación, productividad, eficiencia.

ABSTRACT

The research was focused on achieving the general objective, which was to establish the relationship between the sense of belonging and productivity in the members of the José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020 agrarian coffee cooperative, having as variables the sense of belonging and productivity, the type of study was applied, the research level was correlational and the design was non-experimental, presenting a mixed approach. The sample was census and was made up of 168 members of the José Gabriel Condorcanqui agrarian cooperative. The survey being the technique to collect data and as an instrument to the questionnaire made up of 18 items for the variable sense of belonging and 16 items for the variable productivity; They present a content validity of 0.91% and 0.90% and the Cronbach's Alpha was 0.906 and 0.911 respectively, as well as for the treatment of the results the statistical program SPSS 26. Among the main conclusions, it was obtained that there is a direct positive relationship between the variables sense of belonging and productivity, since by means of the Pearson correlation statistical tests of the questionnaires applied to the members of the José Gabriel Condorcanqui canchaque agrarian coffee cooperative, it was obtained a $p = 0.05$; with a bilateral significance of 0.01, it is also evidenced that there is a positive relationship between the dimensions commitment, identification, motivation and the productivity variable, as it presents an r less than 0.05.

Keywords: Sense of belonging, commitment, motivation, productivity, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el éxito de una empresa depende fundamentalmente de sus integrantes, es por ello que las organizaciones deben preocuparse por desarrollar un sentido de pertenencia en sus integrantes, a fin de sentirse empoderados e identificados con la organización, sin embargo existen muchos problemas que enfrentan, sobre en lo concerniente a la productividad, la misma que esta relacionada al sentido de pertenencia de los integrantes de una organización y tiene una influencia en la eficiencia y eficacia.

Así a nivel internacional se ha dado gran énfasis al desarrollo del sentido de pertenencia, por ello el progreso de una organización depende del grado o nivel de identificación de quienes participan en ella; por se afirma que el sentido de pertenencia en una organización es clave primordial para encaminar la dirección adecuada hacia el horizonte que conllevara al éxito empresarial, a fin de lograr una sostenibilidad en el mercado cada vez más exigente y globalizado, por ello resulta importante que los colaboradores y todos sus integrantes marquen una diferenciación ante la competencia, debido que son los demandantes quienes hablan bien o mal de la organización y al final son los que contribuyen al crecimiento empresarial, a fin de alcanzar los objetivos y metas propuestas. (MINCETUR, 2018).

En el Perú el sector agrario contribuye al 9% del Producto Bruto Interno (PBI) y representa el 24.7% de la población económicamente activa (PEA) ocupada según el último censo, así el sector contribuye al desarrollo del país y es como la agricultura muestra sus niveles de productividad, a pesar de presentar limitaciones relacionadas a la fragmentación de la tierra, la escasa dotación de activos públicos y privados a los que acceden los productores, la pobreza rural y el limitado desarrollo de los mercados agrarios, trabajo, crédito, asistencia técnica, información y seguros, siendo todos esos elementos que influyen directamente en la productividad (INEI, 2018).

Así en el departamento de Piura, específicamente en la ciudad de Canchaque se encuentra ubicada la asociación Cafetalera José Gabriel Condorcanqui (CACJGC, 2020), institución creada hace 51 años fundada un 04 de noviembre del 1969 por 37 socios, la misma que hoy en día tiene registrado

168 socios activos y tiene a su disposición 336 hectáreas, correspondiéndole 2 hectáreas por cada socio, destinadas a la producción y comercialización de café, en cuanto a la productividad entre los años 2010 y 2015 entregaban 6 quintales por hectárea y en la actualidad 2020 solo producen 1 quintal por hectárea (CACJGC, 2020) , además la producción se ve afectada por el cambio climático y la biodegradación de los suelos lo que ocasiona que se generen plagas como: el ojo gallo, la roya amarilla y la broca , estas plagas se pueden controlar, pero no se implementan estrategias de protección para el manejo del cultivo y se estima que la presencia de estas plagas reduzcan la producción en un 30% como lo manifiesta el Ministerio de Agricultura y riego (2018), además el estilo de dirección es autoritario, los socios son personas caracterizados por su humildad, obediencia y subordinación subyugados al poder del gerente, que le impiden obtener un buen desenvolvimiento y como consecuencia los socios no brindan una buena producción y por ende se origina una insatisfacción en la demanda interna.

No existe una adecuada identificación, pues la mayoría de los socios no se encuentran motivados por la organización, ni se hallan preocupados por el mejoramiento y perfeccionamiento del cultivo, además los socios no son tomados en cuenta en las decisiones que toma la cooperativa, asimismo los socios en su mayoría no cuentan con educación primaria completa, ello está sustentado en las características de la población donde mayoritariamente su grado de instrucción es primaria completa representando así un 65% como lo refiere (INEI, 2019)

Así también la comunicación no es asertiva ni horizontal, pues si bien se difunde el estatuto, pero no se practica, ellos no tienen idea de lo que es cooperativismo pues no son tomados en cuenta más que solo para la entrega de su producción de café, si bien es cierto que se programan una u otra reunión dentro de la asociación, pero es como para pasarlo por alto y se siente un ambiente tenso, así se ha creado un ambiente negativo dentro de la asociación, pues por lo anteriormente mencionado ellos no se sienten identificados con la organización y su nivel de sentido de pertenencia es escaso o nulo.

Por otra parte existe la amenaza de la biodegradación de los suelos, y el cambio climático que ocasionan que el baje el rendimiento tanto en cantidad como en calidad, y por lo tanto desfavorece a la cooperativa en sus rendimientos económicos, pues muchas veces prefieren los socios realizar negocios con el comerciante ambulatorio siendo una desventaja para la cooperativa cafetalera, así, la producción mundial llegaría ahora a niveles récord de 171 millones de sacos como se detalla la problemática del sector (La republica, 2019)

Si bien múltiples pueden ser las causas que podrían explicar los bajos niveles de productividad en la cooperativa, pero en esta investigación estuvo relacionada al sentido de pertenencia que presentan los socios.

Es por ello, necesario conocer cuál es el nivel en el que se encuentra el sentido de pertenencia, para analizar la problemática y evaluar las debilidades de la organización relacionadas también al compromiso, la identificación y la motivación a fin de poderlos fortalecer teniendo como actores a sus integrantes de la organización, debido a que está afectando el crecimiento y el desarrollo organizacional y no permite brindar una mejor oferta a nivel nacional e internacional.

Por ello la presente investigación está orientada a conocer la correlación asociación entre la variable sentido de pertenencia y productividad en los socios de la cooperativa cafetalera, además permitirá conocer el nivel en el que se encuentran el sentido de pertenencia a fin de poderlos fortalecer para mejorar los niveles de productividad; confiando que el estudio realizado sea de mucha utilidad a los agentes interesados he involucrados en el desarrollo y fortalecimiento de la cooperativa cafetalera.

El problema general se formuló de la siguiente manera ¿Cuál es la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020?, teniendo como problemas específicos (a)¿De qué manera se relacionan el compromiso y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020?, (b)¿Qué relación tienen la identificación y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque,

Piura 2020?, (c)¿Cómo se relacionan la motivación y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020?

La investigación presento una justificación económica y social desde la perspectiva organizacional se beneficiara económicamente debido a que el estudio permitió conocer el grado de asociación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la cooperativa a fin de poder mejorarlo y por ende aumentar los niveles de competitividad lo que permitirá que la organización tenga un mejor crecimiento económico y una prospectiva empresarial de poder conquistar el mercado internacional, a través de sus niveles de competitividad porque la productividad de la empresa incrementara mejorando el sentido de pertenencia de los socios, además permite contribuir económicamente a la población piurana, debido a que se generaran mayores fuentes de trabajo.

Por ello el beneficio de la presente investigación es contribuir al mejoramiento continuo económico de la organización al existir un mejor desarrollo en la oferta que brinda al mercado, a través de un aumento de productividad, también presenta una justificación social ya que contribuirá al mejoramiento de las condiciones económicas y desarrollo organizacional de la empresa, debido a que mejoraran los escenarios en los que se encuentra la organización dada su mayor competitividad en los mercados nacionales e internacionales.

La investigación ha tenido por objetivo principal establecer la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020, así presenta los siguientes objetivos específicos: (a) Evaluar la relación que existe entre el compromiso y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020;(b) Analizar la relación que existe entre la identificación y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020;(c) Establecer la relación que existe entre la motivación y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020.

La investigación planteo como hipótesis general el sentido de pertenencia se relaciona de manera directa y positiva con la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, así como las hipótesis específicas;(a) El compromiso se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque;(b) La identificación se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque;(c) La motivación se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta al tema de investigación denominado sentido de pertenencia y productividad en los socios de cooperativa cafetalera José Gabriel Condorcanqui- Canchaque se ha encontrado información en los diferentes ámbitos local, nacional e internacional que se mencionan a continuación.

Murcia (2017) en la investigación denominada *Cultura empresarial y su influencia en el sentido de pertenencia y productividad*, Universidad Militar Nueva Granada, teniendo como objetivo principal determinar la influencia de la cultura empresarial entre el sentido de pertenencia y la productividad, presentando un diseño no experimental explicativo porque busca conocer el grado de influencia entre ambas variables objeto de estudio, así dentro de las principales conclusiones se obtiene que el sentido de pertenencia puede ser alcanzado desde la cultura organizacional con la manifestación de los valores empresariales con los que los colaboradores se sientan identificados y que les permita un desarrollo personal y grupal, también concluye que la productividad es consecuencia de una buena administración del talento humano, de la comprensión de sus dimensiones y de la incidencia positiva en cada factor que media en la manera que ejecuta las cosas.

Andrade (2016) en la investigación denominada *Sentido de pertenencia como estrategia organizacional para el aporte de los objetivos de la empresa*, Universidad Militar Nueva Granada plantea que en la actualidad se tienen otra percepción sobre el colaborador, el talento humano de muchas organizaciones se interesan por hacer sentir a sus empleados como parte fundamental de dicha empresa o sociedad, ya que así consiguen mayores resultados para alcanzar metas propuestas también manifiesta y se enfoca en cuestionar a través de preguntas que por que los empleados no sienten el mismo interés por su organización, así busco estrategias que se amplíen hoy en día para que los empleados no solo desarrollen el sentido de pertenencia, sino también comprender de los principales resultados concluye que el sentido de pertenencia es la clave primordial para que una organización pueda distinguirse en un mercado tan competitivo y globalizado, que los trabajadores son los que contribuyen a marcar la diferencia ante la competencia agresiva, siendo el sentido de pertenencia muy importante en una persona.

Castillo (2016) en la investigación denominada *Estrategias del desarrollo del sentido de pertenencia para mejorar un desempeño laboral*, Universidad Católica de Ecuador sede Ambato, cuyo objetivo principal fue plantear una estrategia de desarrollo del sentido de pertenencia a fin de mejorar el desempeño laboral en la empresa ECUATRAN S.A. de la ciudad de Ambato, la investigación estuvo enfocada en una metodología no experimental y un alcance descriptivo, así dentro de las principales conclusiones manifiesta que las estimaciones reconocen que el escaso nivel del sentido de pertenencia que presenta y tiene incidencia en el nivel de bajo de desempeño laboral de la organización.

También se ha encontrado la investigación de Masias, Aguilar & Ramirez (2016) denominada *Sentido de pertenencia como eje rector de la motivación laboral*, instituto tecnológico superior de San Pedro de las colonias teniendo por objetivo medir el nivel de correlación o asociación entre las variables sentido de pertenencia y la motivación laboral, siendo el enfoque empleado para la realización de la investigación cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, así de los resultados se destaca que de la aplicación del instrumento al área de cajas, el 80% de las unidades de análisis concordó en reformar la motivación laboral, pues no se sienten incentivados, no poseen un sentido de empoderamiento, pero lo más asombroso es que ejecutan sus tareas por una necesidad o prestación económica, así también concluye que el sentido de pertenencia es un elemento relevante para crear estabilidad en el puesto, no obstante la rotación de los trabajadores se hace presente ante la carencia de este factor

En el ámbito nacional se ha encontrado la investigación de Aguilar y Perez (2019) titulada *Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana*, Universidad Peruana de la Unión que tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la satisfacción de los colaboradores de una compañía comercial presentando un tipo de estudio correlacional de diseño fue no experimental y de corte trasversal, la muestra estuvo representada por 202 colaboradores concluyendo que existe una relación positiva altamente significativa entre las variables sentido de pertenencia y satisfacción.

También se ha encontrado la investigación de Yucra (2017) denominada *El empowerment y la productividad en el área de ventas de la empresa grupo Fer de la ciudad de Juliaca, 2017*, Universidad Nacional del Altiplano, con una metodología desde el enfoque cuantitativo presentando un alcance descriptivo y teniendo por objetivo principal establecer el nivel de Empowerment y el índice de productividad del área de ventas de la empresa Grupo Fer.Cons S.A.C. de la ciudad de Juliaca, periodo 2017 de los hallazgos encontrados refiere que el nivel de empowerment observado es bueno, debido que los colaboradores refieren que solo algunas veces poseen acceso a las dimensiones del empowerment. En relación al análisis del índice de productividad proporcionó como consecuencia que ese año se optimizó en un 12% en relación con el periodo anterior, teniendo en consideración el nivel de productividad del periodo 2017.

Zavala (2016) En la investigación titulada *Cultura organizacional y su relación con la identidad de los socios de la cooperativa agroindustrial y de servicios del centro poblado Bella*, Universidad Agraria de la Selva, con el objetivo de conocer la asociación entre la cultura organizacional y la identidad de los socios de la Cooperativa Agroindustrial y de Servicios del Centro Poblado Bella 2016, presentando como método descriptivo y correlacional, ya que apoyo a determinar el nivel de relación entre las variables que fueron objeto de estudio, en cuanto al desarrollo de la investigación, el diseño presentado fue no experimental de tipo transversal , así la investigación tuvo como objetivo establecer si existe relación entre la cultura organizacional y la identidad debido a los cambios de responsabilidad y plantear opciones de solución cubriendo necesidades insatisfechas de un mercado cada vez más exigente.

Así dentro de los principales resultados destaca que la cultura organizacional puede alcanzar a ayudar con el desarrollo de la identidad de sus integrantes, sin tener en cuenta la formación académica, ni el entorno de la organización y como consecuencia al éxito a largo plazo al guiar efectivamente el comportamiento y otorgando buenos resultados a los objetivos, así propone como sugerencia que se prolongue promoviendo la motivación a través de sus aptitudes, rendimiento y cumplimiento con el fin de incrementar el compromiso y se fortalezca la participación de los socios en la toma de decisiones juntamente con los directivos, puesto que es un indicados ligeramente descuidado.

En la investigación desarrollada por Masías y Zúñiga (2017) denominada *Factores que inciden en el desarrollo del sentido de pertenecía* fue ejecutada en una institución educativa de Lima y tuvo por objetivo identificar cuáles son los factores que inciden en el desarrollo de sentido de pertenencia en la plana docente. Siendo de diseño descriptivo y correlacional, aplicado en una población de quince docentes de nivel primario y secundario, empleando el cuestionario de sentido de pertenencia estructurado y la entrevista estructurada perteneciente al diseño descriptivo simple, finalmente de acuerdo a la investigación se puede afirmar que los factores o elementos laborales que tienen un nivel de influencia en el sentido de pertenencia son la infraestructura, herramientas de trabajo, reconocimientos, la remuneración, el desarrollo y compromiso organizacional.

En el ámbito local se ha encontrado la investigación de Silupu y Vásquez (2019) denominada *Diseño del proceso de gestión del talento humano en la mejora del comportamiento organizacional en la planta del café y cacao de la Cooperativa Agraria Norandino Ltda.* Universidad Cesar Vallejo. Siendo uno de los objetivos diseñar el proceso de gestión como primera variable, presentando un tipo de diseño no experimental dándole un enfoque no cuantitativo para los resultados se realizaron ficha de observación, cuestionario entrevista, ficha de cotejo, dentro de los principales resultados demuestran que las plantaciones de cacao y café requieren de un delineación del proceso de gestión del talento humano, la cual incluya las fases de incorporación, desarrollo, integración, retención del personal, colocación, recompensación y análisis documental ya que contribuirán a disminuir las falencias de gestión, consiguiendo potenciar las competencias y habilidades del talento humano y al mismo tiempo mejore el comportamiento organizacional.

Macedo (2018) En la investigación denominada *Relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa comercial Bionova SAC*, Universidad de Piura, con el objetivo de establecer la relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa Bionova S.A.C, así presenta la investigación de tipo básica de naturaleza cuantitativa de diseño correlacional, en el cual para la muestra no probabilística fue de 20 trabajadores. En conclusión se obtiene que es provechoso estimular mediante la aplicación de un plan motivacional para demostrar un mayor nivel de reconocimiento.

A continuación se muestran las diversas teorías concernientes a las variables objeto de estudio, en cuanto al sentido de pertenencia puedo resaltar el aporte propuesto por autores como Formanchuk (2017), manifiesta que el sentido de pertenencia se describe a la apropiación personal y en grupo de los valores, visión, misión, historia de la empresa, que se manifiesta en el orgullo y en la identidad afectiva con el ser, hacer y sentir de todo el conjunto de los miembros pertenecen a la organización.

Por su parte Fenster (2017) define al sentido de pertenencia como un acumulado de conmociones, necesidades, percepciones y deseos las mismas que son edificadas sobre los cimientos de prácticas diarias desarrolladas en espacios cotidianos y cambia con el tiempo en la medida que las experiencias diarias progresan y sus efectos se acumulan planteando que el conocimiento de un lugar, los usos diarios y los ritos fortifican el sentido de pertenencia.

Así también para Fernández (2018) sustenta que la pertenencia es la capacidad de un individuo para compartir la misma identificación con otras personas que interactúan en su medio y de entregarse simultáneamente con otros que estén alineados con la misma misión de la comunidad, realizándose en conjunto con los mismos sentimientos de alegría y amor porque se siente como propio y totalmente perteneciente.

Así mismo, Chávez (2018) asevera que el sentido de pertenencia es la complacencia individual de cada uno de los colaboradores en la institución, donde involucra su reconocimiento como persona humana, así como el respeto por su dignidad, las bandas salariales equitativas, las mismas oportunidades de desarrollo, la participación del equipo y la evaluación justa, son elementos no sólo del clima organizacional, sino que también representa elementos intactos de la cultura organizacional.

Por su parte Mercado (2017) destaca el aporte de Maslow quien menciona la necesidad de pertenencia a un equipo es la tercera más importante, sola detrás de las necesidades de seguridad y fisiológicas como lo sustenta, también experimentos muestran los efectos beneficiosos de la pertenencia a un grupo para el crecimiento mental de un individuo, así como para su bienestar e incluso su salud, pues afirma que la carencia de pertenencia a un determinado grupo

puede conllevar a incitar problemas tales como la depresión o ansiedad del individuo.

También para, Mondy (2017) incide que es la capacidad y el deseo del empleado de trabajar en equipo y pertenecer a un grupo también menciona que el sentido de pertenencia es la intensidad que cada empleado ejerce sobre 3 factores (motivación, identificación y compromiso) cuyo efecto se muestra en el desempeño de las metas organizacionales según el área a la que pertenecen, así como por el clima laboral que se genera; colaborando así con la trascendencia de los objetivos organizacionales.

El sentido de pertenencia en una organización es importante, tal es así que las personas poseen la carencia de pertenencia, de conservar las relaciones profundas y duraderas entre sí, es por esto que el sentido de pertenencia es clave en el éxito de una organización, pues si el colaborador está convencido de que su organización es óptima y que le añade valor, combatirá por el logro de los objetivos que desde ella se le marquen como lo refiere (Macedo, 2018).

Dicho en otras palabras más simple, el sentido de pertenencia es lo que hace que los integrantes de una organización consideren que todo lo que existe en ella le pertenece a todos de la misma forma. Para poder lograr ello resulta necesario que sus integrantes sientan que su labor tiene importancia y que pueden incidir en el desarrollo organizacional desde su puesto como lo manifiesta (Castillo, 2017).

Del mismo modo, esto causa un sentimiento de motivación y mejor destreza a laboral en su ambiente, brindando una mayor fuerza laboral, pues perciben que se sienten realmente interesados por su bienestar, es decir, el rendimiento laboral y la productividad se ven claramente favorecidos por el sentido de pertenencia.

Así resulta importante conocer qué es lo que causa impulso o motivación a los equipos de trabajo y generar prácticas donde se puedan ofrecer diversos reconocimientos, ya sean tangibles o el reconocimiento personal o superación personal, por ello el líder de equipo debe estar pendiente de los pequeños éxitos, de lo que se puede mejorar, de las propuestas y lo haga

saber, es de vital importancia para que el colaborador se sienta motivado y cómodo. (Macedo, 2018)

En cuanto a las dimensiones relacionadas al sentido de pertenencia puedo mencionar las siguientes como el compromiso el mismo que está definido como una promesa que se ha comprometido o una palabra que se ha dado, también es una promesa sustentada en principios y valores, también como segunda dimensión se puede resaltar a la identificación la misma que es referida al orgullo, al liderazgo, entrega, valentía, reconocimiento y constancia por parte de los colaboradores de una organización y como tercera variante la motivación que es define como el esfuerzo, satisfacción o impulso hacia la acción por parte de sus colaboradores. Así este proceso involucra una intensidad, dirección y persistencia como lo manifiesta Robbins & Judge (2018), pues afirman que son fuerzas sobre un individuo o en su interior, y originan que presentan una conducta de una forma establecida, encaminada hacia las metas organizacionales establecidas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna carencia propia.

En lo que respecta a las características del sentido de pertenencia puedo destacar las propuestas por autores como Hagerty (2017) quien manifiesta que se tienen como propiedades indispensables para el desarrollo de un sentido de pertenencia entre las que se puede destacar la propia experiencia de sentirse necesitado y valorado, así como sentirse aceptado por otras personas, grupos o ambientes, así también se puede percibir que sus características son parecidas o complementarias a los individuos que pertenecen al grupo, por su parte Méndez menciona que las estrategias internas de socialización y aprendizaje de los principios del proceso se perciben y aprecian de manera diferente entre las personas de la organización de tal forma que a pesar que el sentido de pertenencia se puede asociar como algo individual en una empresa, se consolida conjuntamente con todos sus integrantes y se demuestra en el éxito de los trabajadores.

Por otra parte Vargas (2017) afirma que las características frecuentes de los integrantes de un grupo favorecen el auto reconocimiento, afianzan las relaciones entre ellos mismos y los crea más coherentes y solidos tanto de manera interna como externa del grupo y de igual manera el sentido de

pertenencia moviliza la actividad grupal . Para autores como Schaubroeck (2018) manifiesta que la identificación en una organización podría funcionar como un resorte contra los estresores organizacionales, de la misma manera desde la posición Dick (2017) sustenta desde su posición que una relación indirecta entre identificación organizacional y dolencias de salud física.

Así en cuanto a la importancia que tiene el sentido de pertenencia se puede resaltar, que el mismo se manifiesta en un determinado grupo que incita todo tipo de efectos (negativos, positivos) en la vida de los individuos. Por ello resulta necesario seleccionar cuidadosamente el tipo de grupo con el que nos queremos sentir identificados.

No obstante en general el sentido de pertenencia aparece establecido por el azar (al sentirnos parte de instituciones o grupos como un país, la ciudad o en la comunidad en la que hemos crecido o los amigos que conocimos que fueron parte de nuestra formación), es ineludible analizar qué nos está aportando cada uno de estos grupos y si es conveniente con las personas que aspiramos ser.

Esto es fundamentalmente trascendental en el caso de querer lograr nuestras propias metas, debido a que el apoyo de nuestro grupo a la que pertenecemos es algo fundamental en este sentido. Por ello, sentirnos identificados como parte de un grupo del equipo en una empresa puede llegar traer como consecuencia efectos muy significativos en las diversas áreas.

En lo que concierna a la variable productividad se resaltan los aportes propuestos por autores como Koontz y Wehrich (2017), quienes manifestaron que es una relación productos que se da en un periodo, teniendo en consideración especial a la calidad, también definen a la productividad como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, así la productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. Desde una perspectiva sistemática existe productividad cuando con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad está relacionada a las maquinarias y equipos está enfrascada como parte de sus propiedades técnicas, no así con el

talento humano o los colaboradores, se debería tener en cuenta componentes que influyen en ella.

Por otra parte Robbins y Coulter (2017) definen como el volumen en conjunto de los bienes fabricados o proporcionados, dividido con la cantidad de recursos asignados para crear esa producción. Se puede también manifestar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, la maquinaria, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tener en consideración, que la productividad está restringida por el avance de los medios productivos y todo tipo.

También Bain (2018) refiere acerca de la importancia de la productividad, pues manifiesta que si bien es una herramienta que permite realizar comparaciones de la producción en diversos niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Se reconoce que los cambios de la productividad influyen en sociedad y economía, es así que se puede afirmar que único camino que conduce al éxito en los negocios a fin de tener una prospectiva empresarial y permanencia en el mercado y como consecuencia aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad, es así que el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios.

III. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación se pretendió conocer el nivel de asociación o correlación de las variables de estudio sentido de pertenencia y productividad, así se empleó el método inductivo como lo detalla Carrasco (2017) porque por medio del análisis de las variables, permitió extraer resultados por el proceso de síntesis y análisis de los hechos que permitió explicar los resultados.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se puede afirmar desde la función que cumplió el estudio, se considera aplicada porque tiene como finalidad la solución de un problema en un contexto de una realidad y permitirá pronosticar el comportamiento de las variables en una situación específica como lo manifiesta Carrasco (2017), es decir la investigación ha permitido aportar resultados para mejorar el sentido de pertenencia de la asociación.

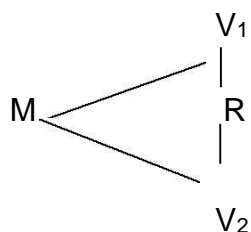
También según el propósito del estudio para autores como Sánchez (2018), la investigación es de tipo correlacional, ya que se enfoca en evaluar la correspondencia que existe entre la variable sentido de pertenencia y productividad. De esta forma se midió el comportamiento que tiene la variable sentido de pertenencia y productividad y a vez, identificar cómo se comporta la variable productividad.

Así mismo en cuanto al diseño de estudio es no experimental, como lo refiere Hernandez (2019) ello debido a que es el investigador quien describió la realidad de estudio sin manipulación alguna, de las variables, es decir consistió en una investigación en la cual no existe una variación intencional y las variables, así como las unidades de análisis son observados en su ambiente natural.

En cuanto a la temporalidad en la que se recolectaron los datos, fue una investigación transversal, porque se realizó en un determinado espacio de tiempo.

El diseño de la investigación se trabajó desde el enfoque mixto porque se utilizó la estadística inferencial por medio de técnicas e instrumentos cuantitativos y cualitativos como el cuestionario y guía de entrevista, es un diseño transversal correlacional, que tienen como finalidad describir las asociaciones entre dos o más variables en un tiempo determinado. Para efecto de la investigación se midió la relación entre el sentido de pertenencia y productividad en un tiempo determinado. (Hernández, 2019).

A continuación la secuencia dicha se diagrama de la forma siguiente:



Adónde:

M : Muestra

V₁ : Sentido de pertenencia.

V₂ : Productividad.

R : Asociación de las variables de estudio.

3.2. Operacionalización de variables

Las variables de estudio que se abordaron en la presente investigación se detallan a continuación:

Variable 1 Sentido de pertenencia: Conjunto de sentimientos, percepciones, deseos, necesidades las mismas que son cimentadas sobre las bases de prácticas cotidianas y que se midieron con el compromiso, la identificación la motivación del individuo (Aguilar, 2019)

Variable 2 Productividad: Relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad, así está relacionada con la eficiencia, la producción y la cantidad de recursos empleados o utilizados para producir bienes o servicios (Alamar, 2018).

3.3. Población y muestreo

3.3.1. Población

En el estudio la población estuvo establecida por los socios de la Cooperativa Cafetalera Agraria José Gabriel Condorcanqui Canchaque, que asciende a 168 socios de género masculino y femenino, así para autores como Hernández (2017) la población es definida como el conjunto de todos los casos que convengan con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo, así la población para la investigación se clasifica como finita dado que se conoce el dato exacto de los socios.

3.3.2. Criterios de selección

La muestra seleccionada ha cumplido con los criterios siguientes de inclusión y exclusión que se detallan a continuación.

- **Criterio de inclusión**

Se determinó la conveniencia para la investigación en seleccionar a los socios que se encuentren activos de la cooperativa de sexo femenino y masculino.

- **Criterio de exclusión**

No se han dado al ser la población muy reducida se trabajó con la muestra censal, por ello no se dio la necesidad de excluir a ningún socios de la cooperativa.

3.3.3. Muestra

En cuanto a la muestra se consideró censal porque se eligió al 100% de la población debido que se consideró un número manejable de sujetos o finito las unidades de análisis en ese sentido la muestra censal es aquella donde toda la población forma parte de las unidades análisis de la investigación, pues son tomadas como parte de la muestra; es decir población igual a muestra como lo manifiesta Hernández (2017) por lo tanto se trabajó en base a una muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

En relación a las técnicas por medio de la cual se acopiaron los datos, una de ellas fue la encuesta, que se aplicó a los socios de la cooperativa siendo ellos las unidades de análisis, así se determinó necesario la aplicación de dos encuestas, la primera para tener un diagnóstico sobre la variable sentido de pertenencia, en la cual se estudió dimensiones como el compromiso, identificación y motivación.

Además se utilizó otra encuesta para medir el grado de productividad que presenta la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui, así para autores como Bernal (2017) la encuesta es definida como una técnica de investigación con enfoque principalmente cuantitativo que tiene por propósito alcanzar o proporcionar información que contribuya a solucionar problemas de investigación en un contexto de una realidad y se introduce al uso de un instrumento de medición llamado cuestionario

Otra técnica utilizada fue la entrevista aplicada al administrador y gerente de la Cooperativa Agraria José Gabriel Condorcanqui para autores como Carrasco (2017) es una técnica que tiene como instrumento la guía de entrevista, que sirve para recolectar datos más precisos que consistió en intercambiar información entre el entrevistador y entrevistado(s); la misma que se presentó de manera estructurada y que consistió que el entrevistador realice una lista de preguntas precisas y con un orden.

3.4.2. Instrumentos.

Para la realización de la investigación conforme al enfoque cuantitativo y el diseño de investigación, se estableció como instrumento para recolectar información cuantitativa al cuestionario. Para Carrasco (2017) manifiesta que el cuestionario es la recopilación de información que se realiza a través de ciertas preguntas mediante las cuales se midieron los diversos indicadores que se determinaron en la matriz de la operacionalización de la variable.

El cuestionario del sentido de pertenencia consto de 18 ítems distribuidos en cada de las tres dimensiones evaluadas (compromiso, identificación, motivación), donde cada una se evaluó con preposiciones de tipo selección múltiple en la escala de Likert, con valoraciones que van del 1 al 5; que corresponde a siempre(5), casi siempre(4), algunas veces(3), casi nunca(2) y nunca(1) donde cada uno de los resultados expresaron el promedio a partir de los puntajes de cada ítems expresan; respecto al cuestionario productividad se ha considerado 16 ítems distribuidos en cada una de sus dimensiones analizadas (eficiencia, producción, recursos) donde cada dimensión se evaluó con preposiciones de tipo de selección múltiple en una escala de Likert, con valores que corresponden a: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.

Así se garantiza la calidad del instrumento de medición porque en primer lugar se ha elaborado con el conocimiento del tema a profundidad para posteriormente diseñar una batería de ítems, así se ha sometido a una validez de criterio y racional, también ha sido validado por expertos en la materia quienes validaron la claridad, la pertinencia y coherencia.

También otro de los instrumentos aplicados fue la guía de entrevista, así para su ejecución se llevó a cabo una entrevista diseñada por un protocolo flexible como ayuda para la persona que realiza la entrevista, debe tener muy claro los temas que se trataron y utilizar un lenguaje sencillo, claro, es muy conveniente utilizar una guía de entrevista que fue estructurada para ser más fácil recabar la información necesaria. Este instrumento estuvo dirigido al gerente de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel

Condorcankui y tuvo relación con las variables estudiadas, se examinó cual es el escenario actual en el desarrollo de las actividades y se recabó razonamientos adecuados, válidos y fundamentados a las diversas interrogantes expresadas en el sondeo, la entrevista se realizó a través de llamada telefónica previa coordinación con el gerente de la institución.

En cuanto a la validez y confiabilidad de los instrumentos se considera la validez interna para comprobar el grado en que el instrumento midió la variable sentido de pertenencia y productividad, se tuvo en consideración validez de contenido.

La validez de contenido es la prueba con la que se trabajó para validar el contenido de los instrumentos utilizados para establecer el sentido de pertenencia, se empleó la técnica de juicio de expertos, para Hernández (2017) la validez de contenido (CV) se refiere al grado en que el instrumento mide la validez total del instrumento y la validez específica de cada ítem, igualmente mide el nivel de confiabilidad o conservación y concordancia a través de puntajes obtenidos por el juez.

La confiabilidad de los instrumentos de medición se evaluó por medio de la prueba de Alpha de Cronbach, y los resultados mostraron que existía consistencia interna significativa de 0,906 para el cuestionario sentido de pertenencia y de 0.911 para el cuestionario productividad confirmando niveles de homogeneidad y consistencia interna de los instrumentos, considerado un nivel de significación del 95% y 5% de error ($\alpha = 0,05$), es así que para autores como Hernández (2017) manifiesta que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, origina iguales resultados.

También se aplicó para determinar la confiabilidad de los instrumentos aplicados una Prueba piloto para comprobar que los participantes comprendían los distintos ítems que componían cada uno de los instrumentos y verificar la fiabilidad de la misma, se realizó una prueba piloto, así para Carrasco (2017) es una prueba a pequeña escala que sirve para probar la calidad del instrumento y proponer mejoras significativas, en el presente estudio se ha considerado como muestra el 10% de toda la unidad

de análisis, es decir a 17 participantes, sin ningún criterio de muestreo, solamente se buscó que cumplieran con los criterios de la muestra. Así se demostró que los cuestionarios habían sido comprendidos en su totalidad, además se obtuvo como resultado para el cuestionario sentido de pertenencia un coeficiente alfa de Cronbach de 0.910 y para el cuestionario de productividad un coeficiente alfa de Cronbach de 0.903, en la aplicación de la prueba piloto no ha sido excluido ningún ítem pues, las varianzas eran similares para conseguir la fiabilidad del mismo por lo que considero que ambos instrumentos son altamente confiables considerando los valores propuestos por George y Mallery.

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó en las instalaciones de la Cooperativa Cafetalera José Gabriel Condorcanqui, ciudad de Canchaque en la oficina que se ubica en el centro poblado Coyona S/N Canchaque, en donde se les aplico dos instrumentos (cuestionarios y guía de entrevista) , estando dicha población conformada por una muestra censal por 168 socios activos de la cooperativa con la aplicación del instrumento cuestionario con preguntas estructuradas utilizando la escala de Likert con estimaciones que van de 1 al 5; que corresponde a siempre, casi siempre, a veces, casi nunca , nunca, para cada uno de los diversos ítems en las dimensiones consideradas.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron resueltos usando el programa estadístico SPSS versión 26 los mismos que expresan valores numéricos, presentados en tablas de contingencia para los datos agrupados. También se calculó de la validez y confiabilidad de los cuestionarios.

También se utilizó el software SPSS versión 26 para la determinación de la confiabilidad y validez de los dos cuestionarios.

Así en cuanto la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para determinar si existe una asociación significativa entre las ambas variables y conocer el grado de asignación de los resultados entre ambas variables se utilizara las puntuaciones totales

alcanzadas por cada socios, así las hipótesis se trabajó mediante el estadígrafo de correlación de Pearson para poder tomar la decisión de rechazar o aprobar las hipótesis propuestas por el investigador.

3.7. Aspectos éticos

Para la ejecución del estudio se tuvo en consideración los principios de investigación del código de ética de la Universidad Cesar Vallejo UCV (2020) teniendo el consentimiento de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui, donde cada uno de ellos nos proporcionó libremente información requerida para el estudio, la misma que fue reservada y necesariamente fue contestada con la mayor veracidad posible, la investigación fue publica y sirve como un referente para las próximas investigaciones para ello también se contó con el permiso para su publicación y se utilizó el formato de consentimiento informado y establecido por la universidad.

Así se resaltó los principios que fueron considerados como la confidencialidad, discreción, privacidad de la información para que los participantes pudieran tener una seguridad al momento que desarrollaron su cuestionario, la honestidad de los participantes y del investigador al momento de trabajar y la equidad, esto aspectos éticos brindaron la seguridad de la investigación, pues se desarrolló bajo principios éticos y tener como resultado una investigación veraz. Teniendo en consideración el código de ética de investigación de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Los resultados encontrados en la investigación, se enfocaron en la aplicación del instrumento denominado cuestionario, aplicado a los socios de Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

4.1. Información de aplicación de los cuestionarios

En relación a los hallazgos obtenidos que se detallan a continuación se aplicó un cuestionario que consto de 34 proposiciones sobre las dos variables objeto de estudio, utilizando una escala de Likert con valores del 1 al 5 que forman parte de las alternativas de repuesta de selección múltiple, a fin de analizar la relación del sentido de pertenencia y la productividad, así para el análisis y toma de decisión de las hipótesis contrastadas se tuvo en consideración el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Así mismo la guía de entrevista se aplicó al representante que tiene el cargo de administrador gerente para poder tener un diagnóstico de la problemática.

Ambos instrumentos fueron aplicados en las instalaciones de la empresa, así se detallan las tablas de frecuencia y porcentaje respecto a los objetivos propuestos:

Objetivo específico 1: Evaluar la relación que existe entre el compromiso y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020.

Tabla 1*Compromiso en la productividad*

Compromiso	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Compromiso personal	0	0,0%	144	85,7%	10	6,0%	1	0,6%	13	7,7%	168	100%
Nivel de compromiso	141	83,9%	20	11,9%	2	1,2%	1	0,6%	4	2,4%	168	100%
Espíritu de equipo	143	85,1%	22	13,1%	1	0,6%	2	1,2%	0	0,0%	168	100%
Compañerismo	147	87,5%	3	1,8%	15	8,9%	3	1,8%	0	0,0%	168	100%
Información	145	86,3%	5	3,0%	16	9,5%	2	1,2%	0	0,0%	168	100%
Logros	8	4,8%	150	89,3%	0	0,0%	8	4,8%	2	1,1%	168	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los socios

Interpretación

Los resultados demuestran en la Tabla 1 en relación a la dimensión compromiso en cuanto al compromiso personal que presentan los socios es bastante desfavorable, pues el 85.7% se encuentra en un nivel bajo y por ende no presenta un compromiso personal con la organización, por el contrario solo el 0.6% presentan un nivel alto de compromiso personal; también con respecto al nivel de compromiso es perjudicial pues un 83.9% presentan un nivel de compromiso muy bajo, por el contrario solo el 0,6% se ubican en un nivel alto en relación al nivel de compromiso.

Además el espíritu de equipo de los socios es perjudicial porque se evidencia que no participan en forma conjunta equivaliendo al 85.1% ubicándolos en un nivel muy bajo, por el contrario solo el 0.6% se encuentra en un nivel medio, igualmente el compañerismo demuestra que el 87.5% se encuentran en un nivel muy bajo, sin embargo solo el 1.8% considera que el nivel de compañerismo en la organización es alto, del mismo modo en cuanto al alcance de la información representa un 86.3% que considera que no comparten información necesaria o requerida ubicándolo en un nivel muy bajo, por el

contrario solo el 1.2% considera que se encuentra en un nivel alto, por último en cuanto a los logros obtenidos por la cooperativa el 89.3% se encuentra en nivel bajo, todo lo contrario sucede con el 1.1% que considera que es parte de los logros organizacionales y se ubica en un nivel muy alto.

Tabla 2

Correlación entre el compromiso y la productividad

Correlaciones			
		COMPROMISO	PRODUCTIVIDAD
COMPROMISO	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	168	168
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	168	168

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los socios

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₁: El compromiso se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

H₀: El compromiso no se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

La prueba de hipótesis confirma que la dimensión compromiso y productividad, tiene correlación equivalente a 0.577, un valor muy aproximado a 1, la misma que en la escala de Pearson es muy alta. De otro lado la significatividad del error es 0,01 vale decir menor a 0,05 que es el error máximo admitido. Este resultado permite *aprobar la hipótesis específica 1*, es decir, existe una relación positiva alta entre la dimensión compromiso y la productividad de los socios de la Cooperativa Agraria José Gabriel Condorcanqui.

Objetivo específico 2: Analizar la relación que existe entre la identificación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020.

Tabla 3

Identificación en la productividad

Identificación	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Autonomía	161	95,8%	3	1,8%	1	0,6%	0	0,0%	3	1,8%	168	100%
Toma de decisiones	156	92,8%	1	0,6%	1	0,6%	7	4,2%	3	1,8%	168	100%
Cumplimiento de objetivos	153	91,0%	4	2,4%	7	4,2%	4	2,4%	0	0,0%	168	100%
Integración	149	88,7%	16	9,5%	1	0,6%	1	0,6%	1	0,6%	168	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los socios

Interpretación

En relación a los hallazgos encontrados con respecto a la dimensión identificación de toda la muestra de estudio se constata que en lo que concierne a la autonomía de los socios de la cooperativa el 95.8% se encuentra en un nivel muy bajo, pues consideran que nunca les brindan una delegación de responsabilidades, así por el contrario solo el 0.6% se ubica en un nivel medio, también en relación a la toma de decisiones el 92.8% se encuentran en un nivel muy bajo, todo lo contrario sucede el 0.6% que se ubican en un nivel medio con respecto a la toma de decisiones, así en concordancia al cumplimiento de los objetivos los socios no son considerados, pues representan el 91.0% los que se encuentran en un nivel muy bajo ,sin embargo solo el 2.4% se ubica en un nivel alto en el cumplimiento de los objetivos propuestos, por último en relación a la integración tienen una apreciación muy desfavorables porque el 88.7% no se sienten integrados con la organización y se encuentran en un nivel muy bajo ,

por su parte solo 0.6% se sitúa en un nivel muy alto y por ende se siente integrando con la organización.

Tabla 4

Correlación entre la identificación y la productividad

		Correlaciones	
		IDENTIFICACION	PRODUCTIVIDAD
IDENTIFICACION	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	168	168
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	168	168

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los socios

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₁: La identificación se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

H₀: La identificación no se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

Los resultados de la prueba de hipótesis admiten que entre la dimensión identificación y productividad, existe correlación equivalente a 0.731, muy cercana a 1, la misma que en la escala de Pearson es positiva alta. De otro lado la significatividad del error es 0,01, vale decir menor a 0,05 que es el error máximo admitido. Este resultado permite *aceptar la hipótesis específica 2* es decir existe una relación positiva alta entre la dimensión identificación y productividad de los socios de la Cooperativa Agraria José Gabriel.

Objetivo 3: Establecer la relación que existe entre la motivación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020

Tabla 5

Motivación en la productividad

Motivación	Muy bajo		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Comunicación	156	92,8%	4	2,4%	7	4,2%	1	0,6%	0	0,0%	168	100%
Conocimiento	162	96,4%	3	1,8%	0	0,0%	0	0,0%	3	1,8%	168	100%
Nivel de motivación	5	3,0%	154	91,6%	6	3,6%	3	1,8%	0	0,0%	168	100%
Planes de incentivos	23	13,7%	144	85,7%	1	0,6%	0	0,0%	0	0,0%	168	100%
Incentivos de superación	149	88,6%	9	5,4%	2	1,2%	8	4,8%	0	0,0%	168	100%
Trabajo en equipo	11	6,5%	155	92,3%	0	0,0%	2	1,2%	0	0,0%	168	100%
Influencia de motivación	139	82,7%	4	2,4%	2	1,2%	0	0,0%	23	13,7%	168	100%
Programas de capacitación	15	8,9%	9	5,4%	144	85,7%	0	0,0%	0	0,0%	168	100%

Fuente. Cuestionario aplicado a los socios

Interpretación

Los resultados al ser analizados se evidencian en la Tabla 5 que en la dimensión motivación con respecto a la comunicación que presentan los socios de la cooperativa es muy bajo, pues nunca se les comunica los asuntos relacionados a la institución representando así un 92.8.% los que se encuentran en un nivel muy bajo, todo lo contrario sucede con 0.6% que siempre percibe una adecuada comunicación ubicándose en un nivel alto, también el conocimiento del estado actual de la organización es nulo pues el 96.4% observa que no es adecuado y ubica en el nivel muy bajo, sin embargo solo el 1.8% considera que se encuentra en un nivel muy alto, igualmente en cuanto al nivel de motivación es bajo y se evidencia por parte de la cooperativa representando el 91.6%, sin embargo el 1.8% considera que se presenta un nivel de motivación alto, en relación a los planes o incentivos es muy bajo y poco promotor de motivación, pues el 85.7% se ubican en un nivel bajo, por el contrario solo el

0.6% se ubica en un nivel medio por lo que no cuentan con planes de incentivos, reconocimiento y superación a sus socios, en cuanto a los incentivos de superación el 88.6% se ubica en un nivel muy bajo, sin embargo solo 1.2% se ubica en un nivel medio, en cuanto al trabajo en equipo se percibe el individualismo pues el 92.3% se sitúa en un nivel bajo, pues solo el 1.2% considera que se encuentra en un nivel alto, además consideran que la influencia por la motivación es baja pues casi nunca suelen ser motivados constituyendo un 82.7% los que se ubican en un nivel muy bajo, por el contrario solo el 13.7% siempre se siente motivado situándose en un nivel alto, por último en relación a los programas de capacitaciones se ubican en un nivel medio representando así un 85.7%, porque la cooperativa cuenta con planes de capacitación, pero no se ponen en práctica, así solo el 5.4% se ubican en un nivel bajo.

Tabla 6

Correlación entre la motivación y la productividad

		Correlaciones	
		MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	168	168
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	168	168

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

Fuente: Cuestionario aplicado a los socios

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₁: La motivación se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

H₀: La motivación no se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

En la Tabla 6 se evidencia que el coeficiente de Pearson obtenido es de 0,646 con un nivel de correlación bilateral de 0,01 por lo tanto de acuerdo con el baremo de la interpretación según Hernández (2019), indica que existe una correlación positiva alta, es decir existe una relación directa entre la dimensión motivación y la productividad, es decir cuando menos fortalecida se encuentren la motivación mayor serán los niveles de productividad de los socios de la cooperativa agraria José Gabriel Córdorcanqui. La sig bilateral es menor a 0,05, por lo tanto se *rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación*.

4.2. Información de aplicación guía de entrevista

Objetivo 1: Evaluar la relación que existe entre el compromiso y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020.

El gerente de la cooperativa manifestó que los socios tienen conocimiento de la metas de la organización en cuanto a la productividad, a pesar ello no logran dar su máximo rendimiento, además que no se sienten comprometidos con la organización.

Objetivo 2: Analizar la relación que existe entre la identificación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020.

El gerente refiere que en la organización no se realizan muchas actividades, pues cuando se convocan tiene poca acogida y no se involucran de manera conjunta.

Objetivo 3: Establecer la relación que existe entre la motivación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020.

El gerente de la cooperativa manifestó que si cuenta con planes de capacitaciones y motivación para sus socios.

V. DISCUSIÓN.

La presente investigación denominada *Sentido de pertenencia y productividad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque – Piura, 2020* ha tenido como objetivo principal establecer la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad. Así también ha tenido como objetivos específicos analizar o evaluar la relación que existe entre las dimensiones compromiso, identificación y motivación con respecto a la productividad en ese contexto se presenta a continuación la discusión de los resultados.

Los resultados fueron obtenidos a través de los 2 cuestionarios aplicados a las unidades de análisis, en este caso la herramienta utilizada fue sometida al criterio de tres especialistas o jueces expertos quienes observaron y recomendaron mejoras y optimizaciones para la obtención de los resultados más precisos posibles, así las técnicas empleadas permitieron realizar el análisis de fiabilidad, certificando la validez de los resultados obtenidos.

Por otro lado en cuanto a las hipótesis diseñadas se buscó aprobarlas o rechazarlas, siendo la hipótesis general la existencia de una relación directa positiva entre la variable sentido de pertenencia y productividad, además de las hipótesis específicas planteadas de manera de relación positiva para cada una de las dimensiones. Es así que se realizó un minucioso análisis acerca del contrastarse de las hipótesis donde se demuestra hasta qué punto se puede rechazar o confirmar parcialmente, totalmente las hipótesis planteadas.

Por otra parte la investigación realizada, tal como se ha ejecutado es válida porque el cuestionario aplicado ha sido validado por especialistas en la materia quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia, además de tener un alto grado de confiabilidad de los resultados, también así lo demostró la prueba piloto aplicada con un Alfa de Cronbach alto a pesar de las limitaciones encontradas en cuanto la distribución de la población o cierto problema en el trabajo de campo, pero a pesar de ello se puede confiar en los resultados encontrados, por otra parte se puede confiar en los resultados porque la muestra es suficiente para garantizar la calidad de los mismos.

Igualmente se realizó los análisis respectivos que permitieron tener un conocimiento claro acerca de la relación entre ambas variables objeto de estudio, debido a los cruces de información para obtener los resultados. Así pues los resultados obtenidos que corresponden a la investigación en efecto al estudio del área en mención, presenta una validez externa, por ello los resultados de la presente investigación permiten generalizar con otros contextos con las mismas variables, por la amplitud de los resultados; servirá como referente para las próximas investigaciones, por ello se puede ampliar a otros contextos.

Así Fernández (2018) sostiene que la pertenencia es la capacidad de un individuo para compartir la misma identificación con otras personas que interactúan en su medio y de entregarse simultáneamente con otros que estén alineados con la misma misión de la comunidad, realizándose en conjunto con los mismos sentimientos de alegría y amor porque se siente como propio y totalmente perteneciente.

En lo que respecta a los hallazgos encontrados con relación al *objetivo específico 1* los resultados demuestran en la Tabla 1 en concordancia a la dimensión compromiso en cuanto al compromiso personal que presentan los socios es bastante desfavorable, pues el 85.7% se encuentra en un nivel bajo y por ende no presenta un compromiso personal con la organización, por el contrario solo el 0.6% presentan un nivel alto de compromiso personal; también con respecto al nivel de compromiso es perjudicial pues un 83.9% presentan un nivel de compromiso muy bajo, por el contrario solo el 0,6% se ubican en un nivel alto en relación al nivel de compromiso.

Además el espíritu de equipo de los socios es perjudicial porque se evidencia que no participan en forma conjunta equivaliendo al 85.1% ubicándolos en un nivel muy bajo, por el contrario solo el 0.6% se encuentra en un nivel medio, igualmente el compañerismo demuestra que el 87.5% se encuentran en un nivel muy bajo, sin embargo solo el 1.8% considera que el nivel de compañerismo en la organización es alto, del mismo modo en cuanto al alcance de la información representa un 86.3% que considera que no comparten información necesaria o requerida ubicándolo en un nivel muy bajo, por el contrario solo el 1.2% considera que se encuentra en un nivel alto, por último en cuanto a los logros obtenidos por la cooperativa el 89.3% se encuentra en nivel

bajo, todo lo contrario sucede con el 1.1% que considera que es parte de los logros organizacionales y se ubica en un nivel muy alto.

Respecto a la *primera hipótesis específica 1* la prueba de hipótesis confirma que la dimensión compromiso y productividad, tiene correlación equivalente a 0.577, un valor muy aproximado a 1, la misma que en la escala de Pearson es muy alta. De otro lado la significatividad del error es 0,01 vale decir menor a 0,05 que es el error máximo admitido. Este resultado permite aprobar la hipótesis específica 1, es decir, existe una relación positiva alta entre la dimensión compromiso y la productividad de los socios de la Cooperativa Agraria José Gabriel Condorcanqui.

Ello está contrastado en la investigación desarrollada por Masías y Zúñiga (2017) denominada *Factores que inciden en el desarrollo del sentido de pertenencia* fue ejecutada en una institución educativa de Lima y tuvo por objetivo identificar cuáles son los factores que inciden en el desarrollo de sentido de pertenencia en la plana docente, donde afirma que los factores o elementos laborales que tienen un nivel de influencia en el sentido de pertenencia son la infraestructura, herramientas de trabajo, reconocimientos, la remuneración, el desarrollo y compromiso organizacional.

Por lo tanto concluimos, que ambas variables están significativamente relacionadas entre sí. Y los hallazgos están sustentados con el antecedente de Aguilar y Perez, (2019), en su investigación titulada *sentido de pertenencia y satisfacción laboral de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima Metropolitana*, planteo como objetivo general de analizar si existe relación significativa entre el sentido de pertenencia y satisfacción laboral, estando la investigación realizada con un tipo de investigación descriptiva y correlacional, presentando un diseño no experimental, a través de un cuestionario adaptado a esta realidad. De los resultados obtenidos se tiene que en general que existe correlación entre el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral existe una relación positiva altamente significativa lo que indica que sentido de pertenencia está relacionado a su vez a un nivel alto de satisfacción.

Con respecto al objetivo específico 2 En relación a los hallazgos encontrados en la dimensión identificación de toda la muestra de estudio se constata que en lo que concierne a la autonomía de los socios de la cooperativa el 95.8% se encuentra en un nivel muy bajo, pues consideran que nunca les brindan una delegación de responsabilidades, así por el contrario solo el 0.6% se ubica en un nivel medio, también en relación a la toma de decisiones el 92.8% se encuentran en un nivel muy bajo, todo lo contrario sucede el 0.6% que se ubican en un nivel medio con respecto a la toma de decisiones, así en concordancia al cumplimiento de los objetivos los socios no son considerados, pues representan el 91.0% los que se encuentran en un nivel muy bajo ,sin embargo solo el 2.4% se ubica en un nivel alto en el cumplimiento de los objetivos propuestos, por último en relación a la integración tienen una apreciación muy desfavorables porque el 88.7% no se sienten integrados con la organización y se encuentran en un nivel muy bajo , por su parte solo 0.6% se sitúa en un nivel muy alto y por ende se siente integrando con la organización.

Además respecto a la hipótesis específica 2 los resultados de la prueba de hipótesis admiten que entre la dimensión identificación y productividad, existe correlación equivalente a 0.731, muy cercana a 1, la misma que en la escala de Pearson es positiva alta. De otro lado la significatividad del error es 0,01, vale decir menor a 0,05 que es el error máximo admitido. Este resultado permite aceptar la hipótesis específica 2 es decir existe una relación positiva alta entre la dimensión identificación y productividad de los socios de la Cooperativa Agraria José Gabriel Condorcanqui Canchaque.

Mondy (2017) menciona que la identificación incide en la capacidad y el deseo del empleado de trabajar en equipo y pertenecer a un grupo también menciona que el sentido de pertenencia es la intensidad que cada empleado ejerce sobre 3 factores (motivación, identificación y compromiso) cuyo efecto se muestra en el desempeño de las metas organizacionales según el área a la que pertenecen, así como por el clima laboral que se genera; colaborando así con la trascendencia de los objetivos organizacionales.

Por otra parte *los resultados para el objetivo específico 3* demuestran al ser analizados como se evidencian en la tabla 5 que en la dimensión motivación, con respecto a la comunicación que presentan los socios de la cooperativa es muy bajo, pues nunca se les comunica los asuntos relacionados a la institución representando así un 92.8.% los que se encuentran en un nivel muy bajo, todo lo contrario sucede con 0.6% que siempre percibe una adecuada comunicación ubicándose en un nivel alto, también el conocimiento del estado actual de la organización es nulo pues el 96.4% observa que no es adecuado y ubica en el nivel muy bajo, sin embargo solo el 1.8% considera que se encuentra en un nivel muy alto.

Igualmente en cuanto al nivel de motivación es bajo y se evidencia por parte de la cooperativa representando el 91.6%, sin embargo el 1.8% considera que se presenta un nivel de motivación alto, en relación a los planes o incentivos es muy bajo y poco promotor de motivación, pues el 85.7% se ubican en un nivel bajo, por el contrario solo el 0.6% se ubica en un nivel medio por lo que no cuentan con planes de incentivos, reconocimiento y superación a sus socios, en cuanto a los incentivos de superación el 88.6% se ubica en un nivel muy bajo, sin embargo solo 1.2% se ubica en un nivel medio, en cuanto al trabajo en equipo se percibe el individualismo pues el 92.3% se sitúa en un nivel bajo, pues solo el 1.2% considera que se encuentra en un nivel alto, además consideran que la influencia por la motivación es baja pues casi nunca suelen ser motivados constituyendo un 82.7% los que se ubican en un nivel muy bajo, por el contrario solo el 13.7% siempre se siente motivado situándose en un nivel alto, por último en relación a los programas de capacitaciones se ubican en un nivel medio representando así un 85.7%, porque la cooperativa cuenta con planes de capacitación, pero no se ponen en práctica, así solo el 5.4% se ubican en un nivel bajo.

Ello esta sustentando en el estudio de Macedo (2018) En la investigación denominada *Relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa comercial Bionova SAC*, Universidad de Piura, con el objetivo de establecer la relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa Bionova S.A.C, donde conclusión se obtiene que es provechoso

estimular mediante la aplicación de un plan motivacional para demostrar un mayor nivel de reconocimiento.

Además menciona que resulta importante conocer qué es lo que causa impulso o motivación a los equipos de trabajo y generar prácticas donde se puedan ofrecer diversos reconocimientos, ya sean tangibles o el reconocimiento personal o superación personal, por ello el líder de equipo debe estar pendiente de los pequeños éxitos, de lo que se puede mejorar, de las propuestas y lo haga saber, es de vital importancia para que el colaborador se sienta motivado y cómodo.

Respecto a *la hipótesis específica 3* se evidencia en la tabla 6 que el coeficiente de Pearson obtenido es de 0,646 con un nivel de correlación bilateral de 0,01 por lo tanto de acuerdo con el baremo de la interpretación según Hernández (2019), indica que existe una correlación positiva alta, es decir existe una relación directa entre la dimensión motivación y la productividad, es decir cuando menos fortalecida se encuentren la motivación mayor serán los niveles de productividad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Córdorcanqui. La sig bilateral es menor a 0,05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

En resumen se puede afirmar que en los gráficos de dispersión que muestra nos indica una correlación positiva la misma que indica que a un crecimiento de la variable independiente (sentido de pertenencia) corresponde un incremento de la variable dependiente (productividad). Por ello podemos afirmar que al mejorar los niveles del sentido de pertenencia resulta necesario el involucramiento de sus principales actores a fin de poder aumentar los valores o niveles de productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados dejan entrever que la dimensión compromiso, la mayor parte de los encuestados se encuentran en condiciones desfavorables, ubicándolos en un nivel muy bajo, en cuanto a la relación del compromiso se puede afirmar que existe una relación positiva y significativa con la productividad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque demostrado mediante el coeficiente de Pearson equivalente a 0.333 quedando demostrado una correlación positiva débil a un R^2 lineal de 0.577. .
2. Los hallazgos demuestran que las condiciones en las que se encuentra la organización respecto a la identificación de sus socios es muy baja, así en cuanto a la relación entre ambas variables existe una relación positiva y significativa entre la dimensión identificación y productividad de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, siendo el coeficiente de Pearson 0.534 con una correlación de R^2 lineal de 0,731 quedando demostrado un nivel de correlación positiva media .
3. Los resultados encontrados en la dimensión motivación son desfavorables, así se puede afirmar que existe una relación positiva y significativa con la productividad de los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque donde el grado de asociación es considerable estadísticamente significativa al nivel 0.01. siendo el coeficiente de Pearson 0.417 con una correlación de R^2 lineal de 0,646 demostrando un nivel de correlación positiva débil.
4. Los resultados demuestran que para la dimensión compromiso se obtuvo un $r= 0.333$, la dimensión identificación se obtuvo un $r=0.534$ y para la dimensión motivación se obtuvo un $r= 0.417$ respecto a la productividad que presentan los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque lo que determina que existe un grado de asociación considerable con una significancia bilateral de 0.01.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para mejorar el compromiso es necesario promover el trabajo en equipo de todos los socios e integrantes de la cooperativa y proponer estrategias de mejora para un mejor involucramiento en las actividades, además se debe considerar la implementación de un programa de capacitación que permita la integración de todos los miembros a fin de lograr una buena relación entre los miembros del equipo con su lugar de trabajo ya que los hará sentir valorados, entendidos y únicos para mejorar los niveles del compromiso personal, involucrando y dando a conocer el establecimiento de metas organizacionales propuestas y alcanzadas por la institución.
2. Se debe tener en cuenta para mejorar la identificación se requiere, delegar funciones a fin que los socios se sientan empoderados con la organización, así como el desarrollo de campañas de sensibilización y concientización sobre los beneficios que se genera una buena identificación, así se resalta la aplicación de la herramienta de gestión empowerment para mejorar el ambiente con sus integrantes trayendo consigo mayor eficiencia, calidad y un mejor nivel de vida en todos los aspectos para la organización que contribuya al incremento de la productividad.
3. Se recomienda para mejorar la motivación intrínseca el desarrollo de un programa de recompensas y reconocimientos para los socios de la organización donde se premien públicamente los logros desatacados de cada socio mediante un boletín mensual, es necesario que se establezca un programa de capacitaciones para los socios de la organización, así deben desarrollar un plan de reconocimientos e incentivos, también deben dar énfasis en una comunicación en todos los niveles organizacionales para propiciar la participación de todos los integrantes, se recomienda también una mayor difusión de la información sobre los canales internos de la institución.

4. Para mejorar el sentido de pertenencia se requiere del apoyo conjunto de todos los involucrados en la organización que apuesten por el desarrollo organizacional, por ello es conveniente realizar evaluaciones frecuentes de los integrantes, a fin de identificar aquellos aspectos que puedan obstaculizar el desarrollo del sentido de pertenencia de los socios.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. M., & Perez, K. v. (2019). *Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de lima metropolitana*. Tesis, Universidad Peruana de la Unión , Lima, Lima. Recuperado el 20 de octubre de 2020
- Alamar, B. J., & Guijarro , T. (2018). *La productividad de la empresa española*. España.
- Andrade, P. M. (2016). *El sentido de pertenecía como estrategia organizacional para el aporte de los objetivos de la empresa*. Universidad militar nueva granada, Departamento de investigacion, Nueva granada. Recuperado el 12 de Octubre de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11663/Ensayo%20Final%20Paola%20Mu%c3%b1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Catillo, A. M. (2016). *Estrategias del desarrollo del sentido de pertenecía para mejorar un desempeño laboral*. Tesis, Pontifica universidad católica del salvador , Departamento de investigacion , Ambato. Recuperado el 12 de Octubre de 2020, de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1758/1/76263.pdf>
- chiavenato. (s.f.). *introduccion a la teoria general de la administracion*. Obtenido de <http://www.facilibro.com/fichaLibro.php?bookId=52912>
- Dávila, C. d., & Jiménez, G. G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional*. Tesis, Universidad Complutense de Madrid, Departamento de investigacion , Madrid. Obtenido de <file:///C:/Users/Marco/Downloads/Dialnet-SentidoDePertenenciaYCompromisoOrganizacional-4969649.pdf>
- Díaz, C., & Hernández . (2010). *Metodología de la investigación científica*.
- Dick, V., & Wagner. (2017).
- Hagerty, Lynch-Sauer, Patusky, Bouwsema , & Collier . (2017).
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mexico.

- Hernández, S. R., Fernandez, C. C., & Baptista Pilar, L. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Herrera, G. (2012). *Relación entre sentido de pertenencia y estabilidad laboral*. Guatemala. Obtenido de <http://biblio2.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Herrera-Gerardo.pdf>
- INEI. (2019). *Análisis prospectivo regional*. Piura, Piura, Peru.
- intrategia, B. (2019). *¿Cómo Fomentar El Sentido De Pertenencia Y Aumentar La Productividad?* Recuperado el 20 de octubre de 2020, de <https://intrategia.com.mx/blog/2019/07/26/como-fomentar-el-sentido-de-pertenencia-y-aumentar-la-productividad/>
- La republica. (2019). El Café a nivel internacional.
- Macedo, V. P. (2018). *Relación entre la motivación del personal y la productividad en la empresa comercial Bionova SAC*. Tesis, Universidad de Piura, Lima, Piura. Recuperado el 22 de octubre de 2020, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3588/TSP_AE-L_012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Masias, Aguilar, Ramirez. (2016). *Sentido de pertenencia como eje rector de la motivación laboral*. Artículo, Instituto Tecnológico Superior de San Pedro de las Colonias, Departamento de investigación, Colonias. Recuperado el 18 de Octubre de 2020, de <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/R2/3469-3489%20EI%20Sentido%20de%20Pertenencia%20como%20Eje%20Rector%20de%20la%20Motivacion%20Laboral.pdf>
- Medina Alvarez , G. J. (2012). *Análisis de los factores internos de la oferta exportable de artesanía textil para el ingreso a los mercados internacionales, Region Puno - Periodo 2012*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Departamento de investigación, Puno. Recuperado el 28 de Octubre de 2016, de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2262/Medina_Alvarez_%20Li_Giancarlo_Jhonatan.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Mercado, M. A. (2017). *Teorías Humanistas* . Mexico. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/154797298.pdf>
- MINCETUR. (2018). *Oferta exportable*. Lima, Lima, Peru. Recuperado el 13 de Octubre de 2016, de www.mincetur.com.pe
- Murcia, I. E. (2017). *Cultura empresarial y su influencia en el sentido de pertenecía y productividad*. Tesis, Universidad Militar nueva granada , Departamento de investigacion, Bogotá. Recuperado el 18 de octubre de 2020, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16186/MurciaSaboyalsmaelEudoro2017.pdf;sequence=1>
- Navarro, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, departamento de investigacion, Quetzaltenango. Recuperado el 19 de octubre de 2020, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- porter, M. (s.f.). Fuerzas competitivas. Obtenido de <http://www.5fuerzasdeporter.com/>
- Romero Flores, J. G., & Guevara Delgado , S. J. (2014). *Lineamientos Estrategicos y Fortalecimiento en la Actividad Exportadora, de las Mypes del Sector Artesanal en la Región de Piura, frente a las Nuevas Tendencias Mundiales*. Tesis, Universidad de Piura, Departamento de investigación, Piura. Recuperado el 14 de Noviembre de 2016
- Schaubroeck, & Jones . (2018).
- Vallejo, C. d. (2017). UCV, Vicerectorado de investigacion , Trujillo. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Vara Horna, A. (2010). *Como hacer una tesis* (Segunda ed., Vol. II). Lima, Perú.
- Yucra, L. F. (2017). *El empowerment y la productividad en el área de ventas de la empresa grupo Fer de la ciudadde Juliaca, 2017*. Tesis, Universidad

del Antiplano , Departamento de investigacion, Puno. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6923>

Zavala, M. A. (2016). *cultura organizacional y su relación con la Identidad de los socios de la cooperativa agroindustrial y de servicios del centro poblado Bella, Universidad agraria de la selva*. Tesis, Universidad agraria de la selva, Departamento de investigacion , Bella. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1133/MAZV_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz consistencia

TÍTULO: SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI CANCHAQUE, PIURA 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Tipo de investigación -Aplicada Correlacional Diseño de la investigación -No experimental – transversal
¿Cuál es la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020?	Establecer la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020	El sentido de pertenencia se relaciona de manera directa y positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Enfoque -Mixto Técnica: Encuesta - Entrevista Instrumentos: Cuestionario - Guía de entrevista Población: 168 Socios Muestra: 168 socios Método de análisis: SPS 26
¿De qué manera se relacionan el compromiso y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020?	Evaluar la relación que existe entre el compromiso y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020	El compromiso se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque	
¿Qué relación tienen la identificación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020?	Analizar la relación que existe entre la identificación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020	La identificación se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque	
¿Cómo se relacionan la motivación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020?	Establecer la relación que existe entre la motivación y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020	La motivación se relaciona de manera positiva con la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Título: Sentido de Pertenencia y Productividad de los Socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque – Piura, 2020”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Sentido de pertenencia	Conjunto de sentimientos, percepciones, deseos, necesidades las mismas que son construidas sobre las bases de prácticas cotidianas y que se miden con el compromiso, la identificación la motivación del individuo (Aguilar, 2019)	Se midió a través del nivel de compromiso personal, trabajo en equipo y el conocimiento de metas a través de un cuestionario aplicado que consto de diversos ítems distribuidos en sus indicadores.	Compromiso	Nivel de compromiso personal	Ordinal
				Trabajo en equipo	Ordinal
				Conocimiento de metas	Ordinal
		Se evaluó el empoderamiento e involucramiento que tienen los socios por medio de un cuestionario que se aplicó a los socios que estuvo conformado por diversos ítems agrupados en sus indicadores.	Identificación	Empoderamiento	Ordinal
Involucramiento	Ordinal				

		Se midió la comunicación, reconocimiento y la capacitación por medio de un cuestionario aplicado a los socios de la cooperativa que estuvo conformado por diversos ítems.	Motivación	Comunicación	Ordinal
				Reconocimiento	Ordinal
				Capacitación	Ordinal
V2 Productividad	Relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad, así está relacionada con la eficiencia, la producción y la cantidad de recursos empleados o utilizados para producir bienes o servicios (Alamar, 2018)	Se midió la eficiencia en consideración de los tiempos de entregas y los costos, mediante la aplicación del cuestionario de escala ordinal.	Eficiencia	Tiempos de entregas	Ordinal
				Costos	Ordinal
		Se evaluó la producción a través de la capacidad productiva y la productividad de la cooperativa, por medio de un cuestionario aplicado en una escala ordinal.	Producción	Capacidad productiva	Ordinal
				Productividad	Ordinal
		Se midió los recursos mediante la mano de obra y la disponibilidad en la que se encuentra, se midió mediante un cuestionario de escala ordinal.	Recursos	Mano de obra	Ordinal
				Disponibilidad de recursos	Ordinal

Anexo 3: Matriz indicador pregunta

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO	
				N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
Sentido de pertenencia (X)	Compromiso 1	X1.1	Nivel de compromiso personal (1)	1	Siente usted compromiso personal con la asociación
				2	Me siento identificado con el compromiso de la cooperativa
		X1.2	Trabajo en equipo (2)	3	Se fomenta el espíritu de equipo en la cooperativa
				4	La organización fomenta el compañerismo
		X1.3	Conocimiento de metas (3)	5	Recibo información de las metas y objetivos de la organización
				6	Conozco los logros de la cooperativa
	Identificación 2	X.2.1	Empoderamiento (1)	7	Tiene autonomía en la toma de decisiones
				8	Son considerados en la toma de decisiones
		X2.2	Involucramiento (2)	9	La cooperativa toma en consideración los objetivos personales
				10	Siente usted identificado con el equipo
	Motivación 3	X3.1	Comunicación (1)	11	Utilizan a la comunicación como una herramienta de motivación que impuse al logro de los objetivos organizacionales
				12	Conoce usted el estado actual de la organización
				13	Se utiliza la comunicación para poder motivarlos
		X3.2	Reconocimiento (2)	14	La cooperativa cuenta con planes de incentivos y reconocimiento

				15	La cooperativa les brinda reconocimiento y recompensas
				16	El trabajo en equipo se da sin dificultad
		X3.3.	Capacitación (3)	17	Siente usted que la motivación influye en su producción
				18	La cooperativa cuenta con programas de capacitación constante
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO B: CUESTIONARIO	
				N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
Productividad (Y)	Eficiencia	Y1.1	Tiempos de entrega (1)	19	La cooperativa brinda el tiempo necesario para el cumplimiento de la producción
				20	Entrega usted a tiempo su producción
		Y1.2	Costos (2)	21	Los costos de producción son mayores a los beneficios
				22	Los costos relacionados a la producción de café han incrementado
	Producción	Y2.1	Capacidad productiva (1)	23	Considera que se encuentra en la capacidad para mejorar la cantidad de producción que brinda
				24	Se siente productivo con sus entregas que realiza
				25	Considera que la producción de café en las últimas campañas es buena
		Y2.2	Productividad (2)	26	La producción por hectárea es mayor a 100 toneladas
				27	Cumple con los requerimientos de demanda solicitada por la cooperativa

			28	La producción de café en las últimas campañas satisface su expectativas
Recursos	Y3.1	Mano de obra (1)	29	Los costos de la mano de obra en la cosecha son accesibles
			30	Cuenta usted con la disponibilidad de la mano de obra
			31	¿Cuenta con medios necesarios para capacitación en mano de obra?
	Y3.2	Disponibilidad de recursos (2)	32	La superficie de la tierra cultivada es suficiente para atender la demanda
			33	El crédito como recurso limita su capacidad
			34	El capital de trabajo que frecuentemente utiliza es propio

Anexo 4: Autorización de aplicación de instrumentos



“Año de la Universalización de la Salud”

Piura, 04 de diciembre del 2020

C.N. 173 - 2020-FCE-UCV

Señor:
Arnaldo Neira Camizan
Gerente General
Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui.
Piura

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, así mismo en nombre de la Universidad César Vallejo solicitarle el permiso para que la estudiante **Huamán Huamán Amedaly**, identificada con DNI. N°**44482606**, de la Facultad de Ciencias Empresariales, cursando el **X** ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, puedan acceder a la información necesaria para la elaboración de su producto de fin de carrera titulado: **“Sentido de pertenencia y productividad de los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque - Piura 2020”**

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la empresa.

Sin otro en particular y agradeciéndole el interés de su persona en contribuir con los futuros profesionales

Atentamente,



Dra. Nelida Rodríguez de Peña
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales



R05.12.2020

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel
Condorcanqui. Ciudad de Canchaque



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Encuesta a socios

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "SENTIDO DE PERTENENCIA Y PRODUCTIVIDAD EN LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI CANCHAQUE, PIURA 2020"

Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) SIEMPRE- (4) CASI SIEMPRE- (3) ALGUNAS VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA

DATOS ESPECÍFICOS

ÍTEMS		S	CS	AV	CN	N
SENTIDO DE PERTENECÍA		5	4	3	2	1
1	Compromiso Siente usted compromiso personal con la asociación					
2	Se siente identificado con el compromiso de la cooperativa					
3	Se fomenta el espíritu de equipo en la cooperativa					
4	La organización fomenta el compañerismo					

5	Recibe información de las metas y objetivos de la organización					
6	Conocemos los logros de la cooperativa					
ÍTEMS		S	CS	AV	CN	N
	Identificación					
7	Tiene autonomía en la toma de decisiones					
8	Son considerados en la toma de decisiones					
9	La cooperativa toma en consideración los objetivos personales					
10	Se siente usted identificado con el equipo					
	Motivación					
11	Utilizan a la comunicación como una herramienta de motivación que impuse al logro de los objetivos organizacionales					
12	Conoce usted el estado actual de la organización					
13	Se utiliza la comunicación para poder motivarlos					
14	La cooperativa cuenta con planes de incentivos y reconocimiento					
15	La cooperativa les brinda reconocimiento y recompensas					
16	El trabajo en equipo se da sin dificultades					
17	Siente usted que la motivación influye en su producción					
18	La cooperativa cuenta con programas de capacitación constante					
ÍTEMS		S	CS	AV	CN	N

PRODUCTIVIDAD

	Eficiencia					
1	La cooperativa brinda el tiempo necesario para el cumplimiento de la producción					
2	Entrega usted a tiempo su producción					
3	Los costos de producción son mayores a los beneficios					
4	Los costos relacionados a la producción de café han incrementado					
	Producción					
5	Considera que se encuentra en la capacidad para mejorar la cantidad de producción que brinda					
6	Se siente productivo con las entregas que realiza					
7	la producción de café en las últimas campañas ha incrementado					
8	La producción por hectárea es mayor a 100 toneladas					
9	Cumple con los requerimientos de demanda solicitada por la cooperativa					
10	La producción de café en las últimas campañas satisface su expectativas					
	Recursos					
11	Los costos de la mano de obra en la cosecha son accesibles					
12	Cuenta usted con la disponibilidad de la mano de obra					
13	Cuenta con medios necesarios para capacitación en mano de obra					
14	La superficie de la tierra cultivada es suficiente para atender la demanda					

15	El crédito como recurso limita su capacidad					
16	El capital de trabajo que frecuentemente utiliza es propio					

DATOS GENERALES

1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____
2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____
Fecha: _____

Elaborado por el autor

GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SENTIDO DE PERTENENCIA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI CANCHAQUE – PIURA, 2021

Dirigido: Amaldo Neyra Camizan

Fecha: 04/01/2021

Cargo: Gerente general

Objetivo: Establecer la relación que existe entre el sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la cooperativa agraria cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020

Preguntas:

1. ¿Cuál es la problemática que tiene la cooperativa actualmente?

La problemática que tenemos es en relación a la producción pues el pago del café es muy bajo, además actualmente existe una amenaza muy grande la biodegradación de los suelos, sumado a los climáticos y las plagas que afectan muestran plantaciones cafetaleras.

La comunicación no es asertiva ni horizontal, pues si bien se difunde el estatuto, pero no se pone en práctica, ellos no tiene idea de lo que es cooperativismo pues no son tomados en cuenta más que solo para la entregar de su producción de café, si bien es cierto que contamos con programas de reuniones dentro de la asociación, pero ellos no participan.

2. ¿Cuáles cree que sean las causas de la escasa producción?

Las causas que podría originar un bajo rendimiento en la producción debido considero que es la falta de compromiso con la asociación, de esta manera se logrado que la producción disminuya en gran cantidad y por lo tanto desfavorece a la cooperativa en sus rendimientos económicos.

Si bien considero múltiples pueden ser las causas que podrían explicar los bajos niveles de productividad en la cooperativa más que todo es relacionado al sentido de pertenencia que presentan los socios.

3. ¿Cuál es el perfil de los socios?

Los socios en su mayoría no cuentan con educación primaria completa además se caracteriza por ser adultos mayores.

4. ¿Realizan actividades grupales?

La organización no se realiza muchas actividades como para sentirse identificados.

Anexo 6: Constancia de validación



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Doctor en Ciencias Administrativas, N° ANR: A 202520, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en Universidad César Vallejo.


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario:

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes diciembre del Dos mil veinte.



.....
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
R.G. UNIC DE CULEG. N° 843

Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Ciencias Administrativas
E-mail : fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe

Ficha de evaluación del instrumento



**“SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA
JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI CANCHAQUE, PIURA 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																80					



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario:


Sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 02 días del mes de enero del Dos mil veintiuno.

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Licenciada en Administración
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

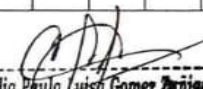

Cecilia Paula Luisa Gomez Zuniga
CLAP. 15719



“Sentido de pertenencia y la productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque,
Piura 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				100	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				100	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				100	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				100	


 Cecilia Paula Luisa Gomez Zariga
 CLAD. 15719

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			100		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																				100	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				100	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				100	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 02 de enero de 2021.



Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
GLAD, 15719

Mgtr. : Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Teléfono : 959288451
E-mail : pgomez@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mercedes R. Palacios de Briceño con DNI N° 02845588, Doctora en Ciencias administrativas con N° ANR: A1629092, de profesión Lic. en Administración desempeñándome actualmente como docente en la Universidad César Vallejo.

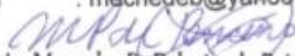
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario COOPERATIVA AGRARIA CAFETALERA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 10 días del mes Enero del Dos mil veintiuno.

Dra. : Mercedes R. Palacios de Briceño
 DNI : 02845588
 Especialidad : Lic. de Administración
 E-mail : mechedeb@yahoo.es



Lic. Mercedes R. Palacios de Briceño

Dra. en Ciencias Administrativas

CLAD N° 05103

“Sentido de pertenencia y productividad en los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque, Piura 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			91		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			91		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			92		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			92		

Anexo 7: Evidencias de aplicación de la encuesta





Anexo 8: Confiabilidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	-----------------------

VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	Huaman Huaman Amedaly
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Sentido de pertenencia y productividad de los socios de la Cooperativa Agraria José Gabriel Condorcanqui, Piura 2020.
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	Escuela Académico Profesional de Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	Alfa de Cronbach.
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	04 enero 2021
1.7. MUESTRA APLICADA	17 socios

II. Confiabilidad

Índice de confiabilidad alcanzado	0,883
-----------------------------------	-------

III. Descripción breve del proceso

El cuestionario consta de 34 preposiciones, después de la validación del instrumento, la cual sus alternativas son en la escala de Likert en las respuestas obteniéndose resultados que definan a consistencia interna al analizar el cálculo para la fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach.



INFORME ESTADÍSTICO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estudiante: Huaman Huaman Amedaly

Escuela académico profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo – Piura

Evaluador: Lic. Yeison Javier Gallardo Piedra.

Nº de colegiatura: 1180.

Después de haber sido validado por jueces expertos, mostrado la validez para instrumento el estudio **Sentido de pertenencia y productividad de los socios de la cooperativa agraria José Gabriel Condorcanqui, Piura 2020.**

La estudiante elaboro un **CUESTIONARIO** que consta de 34 ítems, para aplicar a los socios de la Cooperativa Agraria Cafetalera José Gabriel Condorcanqui Canchaque con el objetivo de establecer la relación entre el sentido de pertenencia y la productividad donde el instrumento se definió por escalas en las respuestas obteniéndose resultados que confirman la consistencia interna al realizar un análisis de fiabilidad. Por tanto, al existir homogeneidad uniforme por las escalas de respuestas a sus preguntas, se utilizó la fiabilidad de **Alfa de Cronbach** a los resultados obtenidos de la muestra piloto de 17 socios, cuyo valor se da en la siguiente tabla.

Alfa de Cronbach	Nº de ítems
0,883	17

Se debe mencionar que el Alfa de Cronbach tiene una **confiabilidad alta** según la escala de valoraciones propuestas por Vellis.

En conclusión, el instrumento tiene una confiabilidad estadísticamente alta, es decir este instrumento se puede utilizar.


Lic. YEISON J. GALLARDO PIEDRA
Licenciado en Estadística
COESPE 1180