

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Desafíos organizacionales que enfrentan las asociaciones de café en el distrito de Camporredondo, provincia de Luya, región Amazonas

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Marialexandra Rubi Guevara Zagaceta

ASESOR

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente

<https://orcid.org/0000-0001-9452-083X>

Chiclayo, 2025

**Desafíos organizacionales que enfrentan las asociaciones de café
en el distrito de Camporredondo, provincia de Luya, región
Amazonas**

PRESENTADA POR

Marialexandra Rubi Guevara Zagaceta

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui
PRESIDENTE

Carlos Daniel García Toro
SECRETARIO

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente
VOCAL

Dedicatoria

A mis padres, porque sin ustedes, y sin la ayuda de Dios, nada de esto habría sido posible. Gracias por hacer de mis sueños los suyos, por caminar conmigo con amor, fe y valentía, y por recordarme siempre que Dios tiene planes perfectos y que todo estaría bien. Este logro es el fruto de su confianza, su entrega y su amor incondicional.

Agradecimientos

A Dios, por su amor infinito y por darme la fuerza en cada paso de este camino.
A mis padres, porque nunca se rindieron, incluso en las adversidades y a pesar de la distancia siempre los sentí muy cerca.
A mis hermanos, por ser esa fuente de aliento que me impulsa a seguir y a no abandonar mis sueños.
A toda mi familia, por estar presentes cuando más los necesité, con palabras, gestos y cariño. Y de manera muy especial, a mi querida Rosita, quien estaría muy orgullosa de este logro. Siempre está en mi corazón.

Desafíos organizacionales que enfrentan las asociaciones de café en el distrito de Camporredondo, provincia de Luya, región Amazonas

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Trabajo del estudiante	1%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	vdocuments.net Fuente de Internet	<1%
6	issuu.com Fuente de Internet	<1%
7	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1%
8	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	7
Abstract	8
Introducción	9
Revisión de literatura	10
Materiales y métodos	14
Resultados y discusión	15
Conclusiones	23
Recomendaciones	24
Referencias	25
Anexos.....	28

Resumen

Esta investigación explora los principales desafíos que enfrentan las asociaciones de productores de café en el distrito de Camporredondo, ubicado en la región Amazonas. Su objetivo fue poder conocer de qué manera funcionan estas organizaciones, los problemas que enfrentan en su día a día y como estos afectan a las personas que las integran. Para poder hacerlo se utilizó un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas a productores de dos asociaciones representativas de la zona. Teniendo como resultados que los agricultores han logrado avances como mejorar sus prácticas agrícolas y participar de manera activa en la toma de decisiones, sin embargo, aún existen algunas barreras, debido a que las capacitaciones no siempre responden a sus necesidades reales, existe desconfianza en la distribución de beneficios y las decisiones internas suelen ser poco claras y desorganizadas. Además, aunque han incorporado prácticas sostenibles, la falta de maquinaria, apoyo técnico constante y acceso directo a mercados limita sus ingresos. A pesar de estas dificultades, los productores muestran compromiso, voluntad de aprender y deseo de fortalecer sus asociaciones. Por ello, el estudio concluye que con formación adaptada, reglas claras y apoyo técnico sostenido, estas organizaciones pueden ser una vía real para mejorar la vida de sus miembros y hacer más sostenible la producción de café en la región.

Palabras clave: Asociaciones agrícolas, Gestión organizacional, Café, Desarrollo rural.

Abstract

This research explores the main challenges faced by coffee producer associations in the district of Camporredondo, located in the Amazon region. Its objective was to understand how these organizations function, the problems they face on a daily basis, and how these affect the people who are part of them. In order to do so, a qualitative approach was used, using interviews with producers from two representative associations in the area. The results showed that the farmers have made progress, such as improving their agricultural practices and actively participating in decision making; however, there are still some barriers, since training does not always respond to their real needs, there is distrust in the distribution of benefits and internal decisions are often unclear and disorganized. In addition, although they have incorporated sustainable practices, the lack of machinery, constant technical support and direct access to markets limits their income. Despite these difficulties, producers show commitment, a willingness to learn and a desire to strengthen their associations. Therefore, the study concludes that with adapted training, clear rules and sustained technical support, these organizations can be a real way to improve the lives of their members and make coffee production in the region more sustainable.

Keywords: Agricultural associations, Organizational management, Coffee, Rural development.

Introducción

Las asociaciones agrícolas han demostrado ser pilares fundamentales para el desarrollo rural, en especial en sectores como el cafetalero, donde facilitan a los pequeños productores el acceso a recursos, mercados y conocimientos que mejoran su competitividad, desde la década de los años 60, estas organizaciones han enfrentado diversos desafíos políticos y económicos que han moldeado su evolución y resiliencia (Liu et al., 2023). En el caso de Perú, el café no solo es un producto de relevancia económica, sino también un símbolo cultural, en 2020, el país se posicionó como el décimo mayor exportador de café en el mundo y como líder en la producción de café orgánico, lo que evidencia la importancia del trabajo organizado y de las asociaciones para sostener y potenciar esta industria (Ruben, 2023).

En la región Amazonas, el cultivo de café impacta en gran medida en la economía local. Según el Censo Agropecuario (2020), esta región cuenta con 42,744 hectáreas dedicadas al café, y más del 80% están concentradas en las provincias de Utcubamba, Rodríguez de Mendoza y Luya, estas áreas representan el 12% de la producción nacional, destacando el papel del distrito de Camporredondo, donde existen 12 asociaciones de productores, aunque solo 5 son más conocidas por su impacto (Vásquez, Salinas & Sastre, 2023).

Sin embargo, las asociaciones de café en Camporredondo enfrentan problemas significativos, como la falta de organización interna y la desconfianza entre sus miembros, lo que afecta su cohesión y capacidad de trabajo en equipo (Chipana & Trigo, 2017). Estos problemas tienen como causas principales el limitado conocimiento en gestión organizacional y antecedentes de poca transparencia en la distribución de beneficios (Rodríguez, 2013). Las consecuencias incluyen una menor productividad, dificultades para acceder a mercados y una dependencia de intermediarios que reducen las ganancias de los agricultores y su participación dentro de las organizaciones (Cristóbal et al., 2019.)

Por estas razones, es necesario comprender a fondo cómo funcionan estas asociaciones y cuáles son los problemas que enfrentan. Diversas investigaciones en todo el mundo subrayan la importancia de las asociaciones agrícolas, en particular, su capacidad para combinar tanto la producción como la distribución en el mercado, lo que permite a los pequeños productores ser más competitivos aprovechando economías de escala (Ruben, 2023). Sin embargo, a pesar de que la literatura reconoce los beneficios y los desafíos generales existentes de estas organizaciones, se conoce poco sobre los aspectos organizacionales específicos de las mismas en contextos locales.

El presente estudio intenta abordar dicha limitación, presentando un análisis detallado de las dinámicas organizativas de las asociaciones de café de Camporredondo, a fin de comprender en mayor medida los factores que inciden en su gestión y sostenibilidad. Desde esta perspectiva, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los principales desafíos organizacionales que enfrentan las asociaciones agrícolas de productores de café del distrito de Camporredondo, provincia de Luya, región Amazonas?

El objetivo principal de esta investigación es analizar cómo están estructuradas estas asociaciones de café, para comprender mejor los problemas que enfrentan, las causas por las cuales se producen y las consecuencias que generan. Los objetivos específicos son investigar el desarrollo humano de los miembros de las asociaciones, examinar las condiciones laborales dentro de las asociaciones de café e identificar las prácticas de productividad en las asociaciones de café. Para ello, se empleará un enfoque cualitativo mediante entrevistas a agricultores de dos asociaciones representativas del distrito.

Revisión de literatura

Las asociaciones agrícolas juegan un papel clave para que los pequeños productores puedan crecer de manera sostenible y competir en mercados que exigen cada vez más calidad y eficiencia. Según Marius y Tudor (2012), estas colaboraciones permiten a los agricultores superar barreras políticas e institucionales, proporcionando acceso a recursos compartidos, financiamiento y capacitación. Esto no solo impulsa la productividad, sino que también fomenta prácticas agrícolas sostenibles que benefician tanto a los productores como al medio ambiente.

En el contexto de los mercados globalizados, (Mustikaningrum, 2023) destaca que las asociaciones fortalecen la cooperación y coordinación entre los productores, elementos esenciales para enfrentar la competencia de grandes agentes comerciales. Además, señala que las asociaciones pueden mejorar los negocios inclusivos y gestionar recursos de manera más eficaz, incrementando el poder de negociación de los pequeños agricultores. No obstante, este autor advierte que en países como Colombia, solo el 54% de las asociaciones registradas en 2014 permanecían activas, lo que refleja dificultades significativas en su consolidación.

Por otro lado, en el caso peruano, Skevas & Martinez-Palomares, (2023) subraya que la asociatividad ha sido clave para posicionar al país como uno de los principales exportadores de café orgánico. Sin embargo, menos del 30% de los pequeños agricultores participan en asociaciones, lo que limita su capacidad para aprovechar economías de escala y mejorar su

competitividad. Estas cifras evidencian la necesidad de fortalecer las políticas públicas y los incentivos para fomentar la asociatividad en el sector agrícola.

Aunque las asociaciones agrícolas ofrecen importantes beneficios, también enfrentan desafíos internos que pueden poner en riesgo su funcionamiento y sostenibilidad. Michaud y Audebrand (2022) señalan que la participación activa de los miembros es esencial para preservar una estructura democrática dentro de estas organizaciones. No obstante, como advierte Pek (2021), cuando las asociaciones crecen, se vuelve más difícil fomentar el compromiso de los integrantes y asegurar que las decisiones se tomen de manera equitativa. Estas dificultades pueden generar desigualdades en la participación, lo cual impacta negativamente en el sentido de pertenencia de los miembros dentro de la organización.

Galvan (2017) señala que, si bien los pequeños agricultores han sido históricamente marginados, las asociaciones bien gestionadas pueden convertirse en una vía para que accedan a mercados más competitivos y con mejores oportunidades. No obstante, el autor también subraya que no basta con abrirles las puertas a estos espacios; es fundamental asegurar que los agricultores —especialmente las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad— cuenten con las capacidades, herramientas y formación necesarias para participar activamente y asumir responsabilidades en la gestión de estas organizaciones.

Por otro lado, el sector cafetalero en el Perú enfrenta una serie de problemas estructurales, como el acceso limitado a tecnología, la falta de conexión con los mercados y una débil coordinación entre actores, según señalan Bairagi y Mottaleb (2021). Aunque el Plan Nacional del Café Peruano 2019-2030 fue creado con el objetivo de abordar estas dificultades, su implementación ha sido débil y los avances aún son limitados. De manera más concreta, Mannan & Pek, (2024) advierten que las asociaciones cafetaleras no solo enfrentan barreras tecnológicas, sino también obstáculos organizativos, especialmente en lo que respecta a la comunicación interna entre sus miembros. Esta situación reduce la satisfacción y el compromiso dentro de las organizaciones, afectando negativamente la gestión eficiente y sostenible de sus recursos.

A pesar de los desafíos, existen ejemplos concretos de éxito en el uso de la asociatividad como herramienta para mejorar la competitividad. Oviedo (2023) documenta cómo pequeños agricultores de regiones como Cajamarca y Amazonas han logrado superar barreras organizativas y económicas para acceder a mercados internacionales. Estos casos ilustran que,

con una gestión adecuada, las asociaciones pueden ser efectivas incluso en contextos de desconfianza y recursos limitados.

En Perú, Ruben & Fort, (2012) analizan el sector cafetalero y muestra que, aunque las asociaciones han permitido avances significativos, como la adopción de certificaciones de comercio justo, persisten problemas estructurales como la desigualdad en la distribución de beneficios y la falta de acceso a financiamiento.

Asociaciones Agrícolas

Las asociaciones de agricultores son organizaciones colaborativas sin fines de lucro que ofrecen a los pequeños y medianos productores una oportunidad real para mejorar su productividad y mantenerse competitivos en el mercado. Esto lo logran mediante el uso compartido de recursos, el intercambio de conocimientos y el acceso colectivo a financiamiento, como explican Bairagi y Mottaleb (2021). Además, estas asociaciones funcionan con una horizontalidad, mediante la articulación estratégica del proceso productivo al comercial. Tal conexión es vital en muchas otras actividades económicas de gran esfuerzo e inversión como la producción de café, donde la colaboración resulta indispensable para superar los retos que se presentan tanto en el mercado local como en el internacional. (Rodríguez, 2013; Salazar, 2021).

Desde el punto de vista legal, las asociaciones agrícolas en el Perú se constituyen como entidades civiles sin fines de lucro, tal como lo establece el Código Civil. Para su creación, se requiere un mínimo de tres integrantes y deben estar registradas formalmente. Este marco jurídico les otorga autonomía y flexibilidad para organizarse y dirigir su crecimiento. Sin embargo, una de sus principales restricciones es que los beneficios económicos que generan no pueden ser repartidos entre sus miembros, sino que deben reinvertirse en la propia asociación (MINAGRI, 2023). A pesar de esta limitación, este modelo busca asegurar la sostenibilidad de las asociaciones. En algunos casos, incluso, se crean empresas privadas vinculadas que funcionan como soporte adicional a su actividad principal.

Internamente, las asociaciones cuentan con una junta directiva encargada de la gestión y con comités especializados en áreas como producción y desarrollo. Esta estructura administrativa fomenta la democracia interna, permitiendo elecciones y asambleas regulares para la toma de decisiones. Asimismo, estas organizaciones facilitan la capacitación de sus

miembros, promoviendo la innovación en el ámbito agrícola (García & López, 2018; Liu et al., 2023).

Gestión Organizacional

La gestión organizacional puede definirse como el conjunto de prácticas, procesos y estrategias que se implementan para coordinar los recursos humanos, materiales y tecnológicos de manera efectiva, para poder alcanzar objetivos de la organización. Su enfoque no solo abarca la consecución de resultados tangibles, como el incremento en la productividad, sino también aspectos intangibles, como el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el bienestar de los miembros de la organización (Bonelli, 2018).

Según Tamayo (2014), la gestión organizacional, se fundamenta en la identificación y desarrollo de categorías clave que permiten evaluar y alcanzar el éxito dentro de una organización. Estas categorías incluyen el desarrollo humano, las condiciones laborales y la productividad, las cuales están interrelacionadas y forman la base de una estructura organizativa eficiente.

Desarrollo humano

El desarrollo humano es clave para el crecimiento sostenible de las organizaciones. Al mejorar las habilidades y capacidades de las personas, se aumenta su calidad de vida y su rendimiento en el trabajo Bonelli (2018). En las asociaciones agrícolas, esto significa que los trabajadores participan más en las decisiones y se sienten más parte del grupo. Esto ayuda a que todos estén más unidos y comprometidos con la organización. Cristóbal (2019) señala que este proceso afecta directamente la productividad y la competitividad, y es un aspecto clave para manejar bien las organizaciones. Por lo tanto, el desarrollo humano debe verse de manera completa, incluyendo la formación técnica y el fortalecimiento social y organizativo. Esto garantiza que las asociaciones sean sostenibles y tengan éxito.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales tienen un efecto directo y relevante en la motivación y productividad de los trabajadores. Tamayo (2014) indica que un ambiente laboral ideal debe considerar de forma holística tanto los elementos físicos como los psicológicos y sociales, asegurando de esta manera un entorno favorable para el crecimiento laboral y personal. En el ámbito de las asociaciones, Bonelli (2018) subraya que la mejora de estas condiciones se basa en gran parte en el acceso a recursos apropiados y la puesta en marcha de incentivos eficaces;

no obstante, este progreso a menudo se restringe y por regulaciones externas que pueden restringir su amplitud. Asimismo, un ambiente de trabajo justo, bien organizado y equilibrado es esencial para garantizar un desempeño constante y la satisfacción total de los empleados, elementos esenciales para la sostenibilidad organizacional y el fortalecimiento del compromiso de los miembros Perrin et al., (2024).

Productividad

La productividad es el producto dinámico de la interacción entre el crecimiento humano y las condiciones de trabajo; no se basa solo en los recursos materiales y tecnológicos existentes, sino también en el perfeccionamiento constante de las capacidades y destrezas de los empleados, además de la mejora continua del ambiente laboral. Bonelli (2018) enfatiza que, en el marco de las asociaciones, una administración eficaz de los recursos junto con la utilización correcta de incentivos financieros es esencial para aumentar la productividad, siempre desde una perspectiva que asegure la sostenibilidad a largo plazo. Asimismo, Cristóbal et al. (2019) subrayan la relevancia de definir indicadores precisos y sistemáticos que faciliten la valoración de la eficacia de los procesos organizativos, teniendo en cuenta tanto los resultados palpables como el bienestar integral de los empleados, factores clave para mantener un desempeño óptimo y equilibrados.

Materiales y métodos

La presente investigación es de tipo aplicada, con enfoque cualitativo, alcance descriptivo; y diseño de estudio de caso. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La investigación se realizó con dos cooperativas de café ubicadas en la provincia de Luya, en la región Amazonas, concretamente en el distrito de Camporredondo. La primera agrupación contaba con 15 integrantes, en cambio, la segunda agrupación contaba con 25. Estas dos agrupaciones fueron seleccionadas debido a su relevancia y representatividad en el distrito, lo que permitió contrastar una entidad de menor tamaño con otra de mayor tamaño, proporcionando una perspectiva más extensa sobre los retos organizacionales a los que se enfrentan.

Para la recolección de datos, se empleó una guía de entrevista, esta fue diseñada específicamente para alcanzar los propósitos del estudio. Esta guía incluía interrogantes abiertas que facilitaron el análisis detallado de las visiones de los productores respecto a los retos de la organización. El instrumento fue desarrollado por el investigador y comprobado por

especialistas en la materia, garantizando su relevancia. La validación aseguró que las cuestiones abordaran de manera apropiada las dimensiones fundamentales vinculadas al desarrollo humano, las condiciones de trabajo y la productividad.

Las entrevistas se llevaron a cabo mediante videoconferencias a través de la aplicación Zoom y llamadas telefónicas, las cuales fueron registradas para posteriormente llevar a cabo la transcripción y análisis. Cada entrevista duró entre 40 y 50 minutos, con la aprobación oficial de los participantes y de los encargados de las organizaciones para su realización. El procedimiento se llevó a cabo en un periodo de dos semanas, garantizando que cada participante tuviera el tiempo requerido para responder a las preguntas de forma integral y reflexiva.

Para el proceso de información se utilizó la técnica de análisis de contenido. Los datos cualitativos recogidos fueron organizados, y luego codificados por colores. Se crearon, lo que facilitó un mayor nivel de organización y permitió un análisis sistemático para obtener los resultados requeridos en la investigación.

Resultados y discusión

Desarrollo Humano

El primer objetivo planteó “Investigar el desarrollo humano de los miembros de las asociaciones de café”, un aspecto que en esta investigación se entiende como el fortalecimiento de las capacidades personales, sociales y organizativas de los agricultores, que les permita participar activamente en la gestión de sus asociaciones y mejorar sus condiciones de vida y producción. Según Bonelli (2018), el desarrollo humano dentro de una organización no solo implica mejorar habilidades técnicas o productivas, sino también construir un sentido de pertenencia y empoderar a los miembros para que se involucren en la toma de decisiones y la gestión colectiva.

Desde esta perspectiva, los resultados muestran avances iniciales pero limitados, los agricultores entrevistados coinciden en que, a partir de su participación en la asociación, han mejorado en habilidades prácticas, como el manejo del agua, el cuidado del cultivo y la organización del trabajo. Esto es evidente en afirmaciones como:

"...He aprendido a manejar mejor mis recursos, sobre todo el agua, y eso ha ayudado mucho a que las matas estén más fuertes y produzcan más" (Agricultor B2).

Este avance refleja que las asociaciones sí están generando espacios de aprendizaje práctico, lo que confirma lo planteado por Cristóbal (2019), quien sostiene que el desarrollo

humano se concreta cuando las personas aplican lo aprendido en su vida diaria y logran resultados tangibles.

Sin embargo, cuando los agricultores describen las capacitaciones recibidas, sus respuestas revelan una desconexión entre la teoría impartida y sus necesidades reales. Muchos comentan que las charlas se enfocan en conceptos muy técnicos o generales que no siempre saben cómo aplicar:

"Nos dieron una capacitación, pero fue muy técnica y no explicaron con ejemplos que nos sirvan en el día a día" (Agricultor A2).

"Asistí a una reunión donde estaban explicando temas como de organización, pero yo creo que, si nos enseñaran cómo manejar mejor la producción o cómo negociar con los compradores, sería un gran avance para todos" (Agricultor B3).

Este hallazgo confirma las observaciones de Michaud y Audebrand (2022), quienes advierten que muchas organizaciones cometen el error de ofrecer capacitaciones estandarizadas o descontextualizadas, sin adaptar los contenidos a las realidades y capacidades de los participantes. En consecuencia, el aprendizaje no se traduce en mejoras significativas.

Además, los agricultores identifican barreras técnicas y financieras que limitan su desarrollo, como el manejo del suelo o la gestión económica:

"Todavía batallo un poco con el manejo de las cuentas porque nunca fui bueno para los números, pero ahí vamos" (Agricultor A1).

Estas limitaciones son consistentes con los estudios de Bairagi y Mottaleb (2021), quienes sostienen que el desarrollo humano requiere un acompañamiento técnico permanente, y no solo intervenciones esporádicas, para que los agricultores puedan resolver los problemas que enfrentan en su producción.

Un aspecto positivo que emerge de los testimonios es el cambio en la participación y el liderazgo. Varios agricultores relatan cómo han pasado de ser observadores pasivos a participar activamente en las reuniones y en las decisiones colectivas:

"Mire, yo antes era bien callado, más que todo venía a escuchar. Ahora ya no me quedo callado, siempre trato de dar mi punto de vista" (Agricultor A3).

"Desde que empecé a participar activamente, me siento más responsable de lo que hacemos como grupo" (Agricultor B5).

Esto es importante, porque el verdadero desarrollo humano implica no solo mejorar las competencias individuales, sino también fortalecer el rol del agricultor como agente de cambio dentro de la organización, tal como lo plantea Cristóbal (2019).

Al comparar estos hallazgos con otras experiencias documentadas en el sector agrícola, como las descritas por Oviedo (2023) en Cajamarca, se observa una diferencia importante. Mientras en Cajamarca las asociaciones han logrado sistematizar procesos de capacitación continua y establecer estrategias de mercado sostenibles, en Camporredondo el desarrollo humano se encuentra en una etapa incipiente y fragmentada.

Finalmente, los agricultores expresan la necesidad urgente de recibir capacitaciones más prácticas y frecuentes, así como acceso a financiamiento y soporte técnico constante:

"Lo que necesitamos es formación en técnicas más prácticas, no solo charlas teóricas que no podemos aplicar" (Agricultor B3).

"Creo que lo que más necesitamos son capacitaciones continuas, no solo una vez al año" (Agricultor A4).

Estas demandas refuerzan lo planteado por Remy (2007) y Gómez (2019), quienes advierten que el desarrollo humano no se logra con intervenciones aisladas, sino a través de procesos formativos sostenidos, contextualizados y acompañados por políticas de acceso a recursos productivos.

Condiciones Laborales

El segundo objetivo buscó "Examinar las condiciones laborales dentro de las asociaciones de café del distrito de Camporredondo", entendiendo las condiciones laborales no solo como las características físicas del trabajo, sino como el conjunto de relaciones humanas, la organización del trabajo, la distribución de tareas y beneficios, la participación en las decisiones y el ambiente de colaboración o conflicto. De acuerdo con Tamayo (2014) y Bonelli (2018), estas condiciones son determinantes para que los miembros se sientan motivados, valorados y comprometidos con los objetivos colectivos de la organización.

En este sentido, los resultados muestran una dualidad entre cooperación y desconfianza. Por un lado, los agricultores destacan que las faenas comunales siguen siendo un espacio importante de trabajo colectivo que fortalece la unión y el sentido de pertenencia:

"Cuando trabajamos en faenas, todo es más rápido y se siente bonito ver que entre todos avanzamos" (Agricultor B5).

"Lo que más me gusta de las faenas es que nadie trabaja solo, todos ayudamos y eso nos une más" (Agricultor A2).

Estas expresiones coinciden con lo planteado por Bonelli (2018), quien señala que el trabajo colaborativo genera cohesión social y sentido de pertenencia, elementos los cuales son muy importantes para el funcionamiento de toda organización.

Sin embargo, este espíritu de cooperación se ve seriamente amenazado por los problemas de desconfianza que surgen en torno a la distribución de los beneficios dentro de las asociaciones. Los agricultores coinciden en que existe una percepción de inequidad y favoritismo, lo que genera tensiones y desmotivación:

"Cuando se trata de repartir los beneficios, siempre hay algunos que quieren llevar más de la cuenta. Eso genera desconfianza" (Agricultor A3).

"Algunos socios siempre reciben más apoyo o beneficios que otros, y eso molesta a varios" (Agricultor B4).

Estas coincidencias refuerzan las advertencias de Michaud y Audebrand (2022), quienes afirman que las asociaciones pueden deteriorarse cuando los procesos de distribución no son percibidos como justos o transparentes. La inequidad en el reparto de beneficios no solo afecta la confianza entre los socios, sino que también erosiona el compromiso y la motivación para trabajar en conjunto.

A este problema se suma la desorganización en las reuniones, que los agricultores describen como largas, desordenadas y poco productivas:

"Las reuniones a veces se extienden mucho porque no hay un orden claro en los temas a tratar" (Agricultor B4).

"En las reuniones se habla mucho, pero al final no se decide nada o se deja todo para la próxima vez" (Agricultor A1).

Este tipo de dinámicas, como advierte Tamayo (2014), limita la capacidad de la organización para tomar decisiones efectivas y desgasta a los socios, quienes terminan participando menos o sintiéndose frustrados.

En cuanto a los beneficios recibidos, los agricultores valoran especialmente el acceso a insumos más económicos gracias a las compras colectivas y las asesorías técnicas, aunque reconocen que estos beneficios no siempre son suficientes o llegan a tiempo:

"Antes compraba fertilizantes por mi cuenta y gastaba un montón. Ahora, con la asociación, hacemos compras en conjunto y eso me ayuda a ahorrar" (Agricultor A1).

"Las asesorías son buenas, pero a veces no llegan cuando las necesitamos o solo benefician a algunos" (Agricultor B3).

Este punto confirma lo que señalan Bairagi y Mottaleb (2021), quienes destacan que los beneficios organizacionales solo son efectivos si son continuos, equitativos y accesibles para todos los miembros.

Respecto a la participación en las decisiones, si bien se reconoce que todos tienen la oportunidad de hablar, no siempre sienten que sus propuestas sean tomadas en cuenta o que se concreten en acciones reales:

"Nos dejan hablar en las reuniones, pero no siempre se hace lo que la mayoría propone" (Agricultor A3).

"Propuse hacer una actividad para vender más café, pero nunca se llegó a organizar" (Agricultor B6).

Este tipo de participación limitada coincide con lo que describen Mannan y Pek (2024) como participación simbólica, donde los espacios existen, pero las decisiones reales siguen concentradas en pocos actores.

Finalmente, los agricultores proponen mejorar los canales de comunicación interna, adquirir más maquinaria y recibir asesoría técnica más frecuente:

"Necesitamos un mejor sistema de comunicación. A veces, nos enteramos de las decisiones a última hora, y eso complica las cosas" (Agricultor B2).

"Lo ideal sería que todos tengamos acceso a las máquinas y que nos visiten más seguido los técnicos para apoyarnos" (Agricultor A4).

Estas propuestas están alineadas con las recomendaciones de Gómez (2019), quien sostiene que una organización sostenible necesita sistemas de información y coordinación que permitan a todos los socios participar y beneficiarse equitativamente.

Cuando se contrastan estos resultados con experiencias exitosas en otras regiones, como las asociaciones de Cajamarca documentadas por Oviedo (2023), se observa que en Camporredondo aún falta fortalecer la transparencia y la organización interna. Mientras que en Cajamarca las asociaciones lograron establecer reglas claras para la distribución de beneficios y mecanismos de participación más efectivos, en Camporredondo los conflictos de equidad y la desorganización limitan el funcionamiento sostenible.

Además, si bien las faenas comunales y las compras conjuntas son prácticas valiosas, no son suficientes para sostener un ambiente laboral saludable si no se acompañan de una gestión justa, ordenada y participativa.

Productividad

El tercer objetivo se propuso "Identificar las prácticas de productividad en las asociaciones de café del distrito de Camporredondo", entendiendo la productividad no solo como la cantidad de café producido, sino como el resultado de un conjunto de prácticas técnicas, organizativas y colaborativas que permiten mejorar tanto la cantidad como la calidad de la producción, en condiciones sostenibles y competitivas. Según Bonelli (2018) y Cristóbal et al. (2019), la productividad en organizaciones rurales se potencia cuando se articulan recursos técnicos, conocimientos prácticos y una gestión eficiente de los procesos, siempre alineados a la sostenibilidad y al bienestar de los productores.

Desde esta perspectiva, los resultados muestran que las asociaciones han logrado introducir algunas prácticas sostenibles, como el uso de fertilizantes orgánicos y el manejo responsable del suelo, que han mejorado la salud de las plantas y la calidad del café:

"Hemos comenzado a usar fertilizantes orgánicos que son más amigables con el suelo... ahora las plantas se ven más fuertes" (Agricultor A1).

"Antes usábamos cualquier cosa, y el terreno ya estaba medio cansado, pero ahora las plantas se ven más fuertes y crecen mejor" (Agricultor A3).

Estos avances son positivos y reflejan lo que sostienen Rodríguez (2013) y Salazar (2021), quienes destacan que la gestión sostenible del suelo es clave para mejorar la

productividad a largo plazo. Sin embargo, los agricultores también advierten que el acceso a estos insumos no siempre es equitativo o suficiente:

"A veces no alcanzan para todos, y eso limita lo que podemos mejorar" (Agricultor B3).

Este punto es clave, ya que evidencia que la falta de acceso equitativo a recursos básicos puede limitar el impacto positivo de las prácticas sostenibles, tal como lo advierten Mannan y Pek (2024) en estudios sobre barreras tecnológicas y organizativas en cooperativas rurales.

Otra práctica identificada es la incorporación de herramientas post-cosecha, como despulpadoras manuales y secadores solares, que han permitido mejorar la calidad del café procesado:

"Ahora el café sale con mejor calidad, aunque a veces toca esperar porque no hay suficientes máquinas para todos" (Agricultor A3).

Si bien estas herramientas son valoradas, su disponibilidad es limitada, lo que genera cuellos de botella en todo el proceso productivo. Esto confirma lo que señalan Bairagi y Mottaleb (2021), quienes sostienen que la falta de equipamiento suficiente es uno de los principales desafíos para lograr una productividad sostenida en las asociaciones de pequeños productores.

Respecto a la gestión de la producción, algunos agricultores comentaron que han empezado a utilizar registros de producción para planificar mejor su trabajo, aunque reconocen que no todos los socios los aplican:

"Hemos empezado a usar registros de producción, pero todavía hay socios que no los aplican" (Agricultor B4).

Este hallazgo evidencia una falta de estandarización en las prácticas de gestión, lo que limita el potencial de planificación colectiva, algo que Cristóbal et al. (2019) consideran esencial para medir y mejorar la productividad de forma continua.

Sobre la calidad y cantidad de la producción, los agricultores reportan mejoras en la calidad gracias a las prácticas sostenibles y al manejo adecuado de plagas:

"El análisis de suelo y el manejo de sombra han sido clave para mejorar la calidad de mi café" (Agricultor B9).

Sin embargo, la cantidad de producción no ha mejorado significativamente, y las dificultades para competir en el mercado persisten:

"La cantidad de café no ha cambiado mucho, y aunque la calidad ha mejorado un poco, sigo teniendo problemas para competir en el mercado" (Agricultor A2).

Además, los agricultores expresaron su preocupación por la dependencia de intermediarios y la falta de acceso a mercados más rentables:

"Todavía no hemos logrado contratos con mercados más grandes, y eso nos limita mucho" (Agricultor A1).

Este problema, como advierte Oviedo (2023), es común en asociaciones que no logran establecer vínculos comerciales directos, lo que limita su capacidad de capturar mejores precios y expandir su mercado.

Por otro lado, los agricultores valoran el trabajo en equipo como un factor que contribuye a la productividad, aunque reconocen que no todos participan con el mismo compromiso:

"Cuando trabajamos juntos, se ven los resultados, pero falta más motivación para algunos socios" (Agricultor B10).

Este aspecto confirma que, además de las herramientas y prácticas técnicas, la motivación y el compromiso colectivo son factores clave para sostener la productividad, como señalan Bonelli (2018) y Cristóbal et al. (2019).

Al comparar estos hallazgos con otras experiencias exitosas, como las descritas por Oviedo (2023) en Cajamarca, se observa que las asociaciones de Camporredondo están en una etapa inicial de adopción de prácticas sostenibles, pero carecen de una estrategia integral que articule la producción, la gestión organizativa y el acceso al mercado. Mientras en Cajamarca las asociaciones lograron consolidar una cadena de valor más robusta, en Camporredondo las acciones son aisladas y limitadas por la falta de recursos y organización.

Además, aunque las asociaciones han comenzado a incorporar buenas prácticas agrícolas, las limitaciones en infraestructura, equipamiento y acceso a mercados evidencian que la productividad no depende solo de lo que se hace en el campo, sino también de cómo se gestiona la organización y cómo se inserta en el mercado.

Conclusiones

En primer lugar, sobre el desarrollo humano, se concluye que las asociaciones de café han empezado a brindar espacios donde los agricultores aprenden y participan más activamente. Muchos han mejorado en sus habilidades prácticas y en su forma de integrarse a la organización. Sin embargo, las capacitaciones que reciben no siempre les sirven para su realidad diaria, y el acceso a apoyo técnico y recursos sigue siendo muy limitado. A pesar de estas dificultades, el interés por participar y el sentido de pertenencia han crecido, lo que muestra que, con una formación útil y constante, estas asociaciones pueden fortalecer a sus miembros como verdaderos actores de su propio desarrollo.

En segundo lugar, respecto a las condiciones laborales, se ha encontrado que los agricultores valoran mucho el trabajo colectivo, como las faenas, que fortalecen la unión y el compromiso entre socios. No obstante, también sienten frustración por la falta de orden en las reuniones y por cómo se reparten los beneficios, lo que genera desconfianza. Esto afecta la participación y debilita la organización. Por eso, es necesario mejorar el liderazgo, definir reglas claras y asegurar que todos los miembros puedan participar en igualdad de condiciones, sintiéndose escuchados y respetados dentro de su asociación.

En tercer lugar, en lo que se refiere a la productividad, las asociaciones han incorporado buenas prácticas, como el uso de fertilizantes orgánicos y mejoras en el procesamiento del café, lo cual ha permitido aumentar la calidad del producto. Sin embargo, esto no se ha traducido en una mayor producción ni en mejores ingresos para los agricultores, debido a la falta de equipos, recursos y acceso directo a mercados. Para avanzar en este aspecto, es clave organizar mejor la producción, brindar más apoyo técnico y abrir oportunidades para que los agricultores vendan su café sin depender tanto de intermediarios.

Finalmente, considerando el objetivo general de esta investigación, se concluye que las asociaciones de café en Camporredondo enfrentan varios problemas organizativos que dificultan su desarrollo. Estos desafíos tienen que ver con la falta de capacitación útil, la poca claridad en su funcionamiento interno y los límites para mejorar la producción y comercialización. Sin embargo, también hay señales positivas: algunos socios están comprometidos, se están aplicando prácticas nuevas y el trabajo en equipo tiene valor. Por eso, si se mejora la organización, se promueve una participación más justa y se ofrecen herramientas adecuadas, estas asociaciones pueden crecer y ser sostenibles en el tiempo.

Recomendaciones

Se recomienda implementar programas de capacitación continua que estén realmente adaptados a las necesidades y contextos de los agricultores, priorizando contenidos prácticos que fortalezcan sus habilidades técnicas y su participación en la organización.

Es importante mejorar los mecanismos internos de organización, estableciendo reglas claras y transparentes para la toma de decisiones y la distribución de beneficios, con el fin de fortalecer la confianza y el compromiso entre los socios.

Se sugiere apoyar a las asociaciones en la adquisición de herramientas y tecnologías que mejoren la producción y el procesamiento del café, así como en la búsqueda de acceso directo a mercados que permitan una comercialización más justa y rentable.

Finalmente, se recomienda realizar estudios similares en otras regiones o con un enfoque comparativo, que permitan ampliar el conocimiento sobre los desafíos organizativos en asociaciones agrícolas y proponer estrategias más efectivas de fortalecimiento institucional.

Referencias

- Aulia, S. A., & Sofhani, T. F. (2019/11//). The factors that affect collective action of Farmer's organizations in rural area. IOP Conference Series. Materials Science and Engineering, 662(4) doi:<https://doi.org/10.1088/1757-899X/662/4/042005>.
- Bairagi, S., & Mottaleb, K. A. (2021). Participation in farmers' organization and production efficiency: Empirical evidence from smallholder farmers in Bangladesh. *Journal of Agribusiness in Developing and Emerging Economies*, 11(2), 73-87.
<https://doi.org/10.1108/JADEE-09-2020-0203>
- Bonelli, J. M. (2018). Gestión asociativa y sustentabilidad organizacional: El caso de las cooperativas de cartoneros de la Ciudad de Buenos Aires. *Sociología, Problemas e Prácticas*, 88, Article 88.
- Cristóbal, L. R. A., Valero, R. M. B., & Sosa, E. M. C. (s. f.). Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico.
- Chipana Mendoza, G. J., & Trigo Riveros, R. J. (2017). Las asociaciones de agricultores en la producción, transformación y comercialización de quinua (*Chenopodium quinoa* Willd.) En el municipio de Patacamaya. *Revista de Investigación e Innovación Agropecuaria y de Recursos Naturales*, 4(1), 82-91.
- Cristóbal, L. R. A., Valero, R. M. B., & Sosa, E. M. C. (s. f.). Análisis de los modelos de gestión organizacional comunitaria para un desarrollo productivo, social y económico. 2019.
- Galvan, D. C. (2007). The social reproduction of community-based development: Syncretism and sustainability in a Senegalese farmers' association: [1]. *The Journal of Modern African Studies*, 45(1), 88.
- García, L. D. L., Rendón, S. B. M., Valencia, J. A. G., Aguirre, F. J., & Quintero, L. O. (2023). Aspectos Socioeconómicos Y Organizacionales De Asociaciones De Pequeños Productores Agropecuarios De Támesis Y Caramanta, Colombia 2019-2022 *. *Semestre Económico*, 26(61), 1-25. <https://doi.org/10.22395/seec.v26n61a4338>

- Khamis, A. I., Ali, N. S., & Ali, A. M. (2023). Challenges Facing the Agricultural Extension Organization and Ways to Address Them. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 1262(10). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1262/10/102001>
- Maciariello, J. (2005). Peter F. Drucker on a functioning society. *Leader to Leader*, 2005(37), 26.
- Mannan, M., & Pek, S. (2024). Platform cooperatives and the dilemmas of platform worker-member participation. *New Technology, Work and Employment*, 39(2), 219-237. Scopus. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12273>
- Marius, M. M., & Tudor, V. (2012). Vision Analysis of Arges County Farmers Intend to Associate and for What Purpose. The Research Institute for Agriculture Economy and Rural Development. International Symposium. Agrarian Economy and Rural Development: Realities and Perspectives for Romania. *Proceedings*, 232-239.
- Mustikaningrum, D. (2023). Strengthening Farmer Organization for Smallholder Farmers. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, 1131(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1131/1/012001>
- Liu, Q., Ma, J., & Wu, L. (2023). Interest linkage models between new farmers and small farmers: Entrepreneurial organization form perspective. *PLoS One*, 18(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0292242>
- Oviedo, J. V. (2023). Asociatividad de pequeños agricultores y exportación en la región peruana de Cajamarca 1. *Apuntes*, 51(96), 163-192. <https://doi.org/10.21678/apuntes.96.1970>
- Perrin, A., Cournut, S., & Martin, G. (2024). Further consideration of working conditions is needed in farm resilience assessment. *Agricultural Systems*, 214, 103845. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2023.103845>

- Ruben, R., & Fort, R. (2012). The Impact of Fair Trade Certification for Coffee Farmers in Peru. *World Development*, 40(3), 570-582. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.07.030>
- Tamayo, Yeisson. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70-77. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Skevas, T., & Martinez-Palomares, J. C. (2023). Technology heterogeneity and sustainability efficiency: Empirical evidence from Peruvian coffee production. *European Journal of Operational Research*, 310(3), 1192-1200. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2023.03.025>

Anexos

Matriz de consistencia

Título de investigación	Pregunta de investigación	Objetivo general	Categoría	
		Analizar la gestión organizacional de las asociaciones de café en el distrito de Camporredondo	Desafíos organizacionales, Asociaciones Agrícolas de productores de café	
Desafíos	¿Cuáles son los	Objetivos específicos	Subcategorías	Elementos
Organizacionales que enfrentan las asociaciones de café en el distrito de Camporredondo, provincia de Luya, región Amazonas.	principales desafíos organizacionales que enfrentan las asociaciones agrícolas de productores de café en la región de Amazonas, provincia de Luya?	Investigar el desarrollo humano de los miembros de las asociaciones de café.	Desarrollo humano	<u>Capacitación</u> <u>Habilidades</u> <u>Participación</u>
		Examinar las condiciones laborales dentro de las asociaciones de café	Condiciones laborales	<u>Formación adicional</u> <u>Ambiente de trabajo</u> <u>Beneficios</u> <u>Compromiso</u> <u>Sugerencias</u>
		Identificar las prácticas de productividad en las asociaciones de café	Productividad	<u>Prácticas o herramientas</u> <u>Mejoras de producción</u> <u>Dificultades</u> <u>Colaboración y eficiencia</u>
Metodología				
Tipo y diseño de investigación	Población, muestra	Procedimiento y procesamiento de datos	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
Tipo: Aplicada Enfoque: Cualitativa	Estudio de caso de dos asociaciones que cuenta con 15 y 20 miembros respectivamente	Transcripción	Técnica: Entrevista	
Diseño: Fenomenológica Alcance: Exploratoria		Análisis de entrevista	Instrumentos: Guía de entrevista	

Cartas de aceptación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Villa Coccochó, 01 de Junio, 2024

Estimada: **Maríalexandra Rubí Guevara Zagaceta**

Nos complace confirmar que la Asociación de Productores de Café "ANACAFÉ" del distrito de Camporredondo ha revisado su solicitud para llevar a cabo una investigación sobre los desafíos organizacionales que enfrentamos como asociación.

Después de considerar cuidadosamente su propuesta de investigación y los beneficios potenciales que puede aportar a nuestra comunidad y asociación, estamos encantados de otorgarle el permiso necesario para llevar a cabo su investigación en nuestras instalaciones y con la participación de nuestros miembros. Apreciamos su interés en abordar estos desafíos organizacionales y esperamos que los resultados de su investigación contribuyan a identificar soluciones efectivas que mejoren nuestro funcionamiento y beneficios para nuestros miembros.

Por favor, no dude en comunicarse con nosotros si necesita más información o asistencia durante el proceso de su investigación.

Atentamente.



WALTER ABEL MEDINA ALTAMIRANO
DNI. 26695266
PRESIDENTE

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Camporredondo, 02 de Junio, 2024

Estimada: Guevara Zagaceta Mariaalexandra Rubí

Nos dirigimos a usted en calidad de representantes de la Asociación de productores agropecuarios Kunamia del distrito de Camporredondo, con respecto a su solicitud para llevar a cabo una investigación sobre los desafíos organizacionales que enfrentamos como asociación.

Tras una minuciosa evaluación de su propuesta de investigación, nos complace comunicarle que hemos dado nuestro aval para que realice su estudio en nuestras instalaciones y con la participación activa de nuestros miembros. Valoramos profundamente su interés en abordar estos desafíos y confiamos en que los resultados de su investigación contribuirán significativamente a mejorar nuestra gestión y fortalecer el desarrollo de nuestra asociación en beneficio de todos nuestros integrantes.

Puede ponerse en contacto con nosotros si necesita más información o asistencia durante el desarrollo de su investigación.

Atentamente.



FRANGEL FERNANDEZ ALTAMIRANO
DNI. 42844577
PRESIDENTE

INSTRUMENTO

Objetivo específico 1: Investigar el desarrollo humano de los miembros de las asociaciones de café.

Preguntas:

1. ¿Ha recibido capacitación en liderazgo o gestión dentro de la asociación? ¿Cómo le ha ayudado a participar en las reuniones?
2. ¿Qué habilidades ha desarrollado como resultado de su participación en la asociación, tales como habilidades técnicas en el cultivo, liderazgo, o trabajo en equipo, y cómo estas habilidades han mejorado su integración dentro de la organización?
3. ¿Siente que su participación en la toma de decisiones dentro de la asociación ha influido en su crecimiento personal o profesional? ¿De qué manera?
4. ¿Qué tipo de formación o apoyo adicional cree que necesitaría para mejorar su calidad de vida como agricultor?

Objetivo específico 2: Examinar las condiciones laborales dentro de las asociaciones de café

Preguntas:

1. ¿Cómo describiría su ambiente de trabajo dentro de la asociación? ¿Se siente apoyado por sus compañeros y la organización?
2. ¿Qué beneficios recibe por ser parte de la asociación y cómo estos impactan su motivación y bienestar?
3. ¿Tiene la oportunidad de expresar sus opiniones y participar en las decisiones importantes de la asociación? ¿Cómo afecta esto su compromiso con la organización?
4. ¿Qué cambios o mejoras sugeriría para que el trabajo dentro de la asociación sea más cómodo y eficiente?

Objetivo específico 3: Identificar las prácticas de productividad en las asociaciones de café de Camporredondo

Preguntas:

1. ¿Qué prácticas o herramientas ha adoptado la asociación para mejorar la producción de café? ¿Cómo han beneficiado a su trabajo?
2. ¿Ha notado mejoras en la cantidad o calidad de su producción desde que es miembro de la asociación? ¿A qué cree que se deben esos cambios?
3. ¿Qué dificultades enfrenta para comercializar su café como parte de la asociación? ¿Qué apoyo recibe en este aspecto?
4. ¿Cree que la colaboración entre los miembros de la asociación ha contribuido a mejorar la productividad y la eficiencia en la producción?

JUECES EXPERTOS

Edgar Hernan Salazar Maco, Docente de la **Universidad Santo Toribio de Mogrovejo**

HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LA VARIABLE:

Nº	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1	Desarrollo humano		x		
2	Condiciones laborales	x			
3	Productividad	x			

- SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

Claridad y especificidad en las preguntas:

Algunas preguntas podrían beneficiarse de un mayor enfoque y precisión. Por ejemplo, en el objetivo específico 1, la pregunta "¿Qué tipo de capacitaciones ha recibido en la asociación?" podría especificar el tipo de capacitaciones (técnicas, de liderazgo, etc.) para obtener respuestas más detalladas.

- OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento resulta aplicable y relevante para estudiar los objetivos planteados, ya que cada pregunta está orientada a recopilar información directa sobre el desarrollo humano, condiciones laborales y prácticas de productividad en las asociaciones de café. Sin embargo, se recomienda ajustar la redacción de algunas preguntas para garantizar respuestas específicas y mejorar la calidad de los datos recolectados. La estructura general es adecuada, pero con las mejoras sugeridas, su aplicabilidad y efectividad en la recolección de datos podrían optimizarse, facilitando el análisis y logrando mayor precisión en la interpretación de resultados.



Edgar Hernan Salazar Maco

Ing. Jaime Ramirez Ramirez, Vicepresidente del consejo de administración de la cooperativa agraria cafetalera de Bagua Grande LTDA.

HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión..
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LA VARIABLE:

N°	ÍTEMS	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACION
1		X			Ninguna
2			X		
3			X		
4			X		
5			X		

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, criticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

En el instrumento hay preguntas que se debe especificar a que grupo de personas va dirigido teniendo por entendido que en una asociacion esta conformada de la siguiente manera:

Organos de gobierno: consejo de administracion, comité de vigilancia.

Colaboradores: gerente general y estan de trabajadores

Socios: activos y pasivos.

Por otro lado tambien se recomienda que se haga preguntas donde se pueda poner valores medibles tales (mala, muy mala, buena) esta es primordial para evaluar las practicas de productividad que usted quiere recabar en su objetivo especifico.

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Desde un punto de vista creo que todas las preguntas son muy buenas y aplicables dentro de un escenario asociativo, solo hay que segmentar bien cada pregunta


 Jaime Ramirez Ramirez
 Ing. Agr. CIP: 240255

Mg. Richard Montes Tocto, Docente de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.



HOJA DE REGISTRO DEL JUEZ – VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Juez Experto, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento de recolección de datos, donde se debe establecer la pertinencia de cada ítem contemplado, según estime conveniente y marcando una alternativa de acuerdo al siguiente baremo:

- a) Esencial: Ítem coherente con la dimensión/variable y de fácil comprensión.
- b) Importante: Aunque no esencial, el ítem aporta a la dimensión/variable y es de fácil comprensión.
- c) Innecesario: El ítem no es coherente con la dimensión/variable y no es de fácil comprensión.

A continuación, por favor identifique el ítem o pregunta y marque con un aspa en la casilla que usted considere conveniente. Además, se agradece anticipadamente si contempla alguna observación.

NOMBRE DE LA VARIABLE:

	ÍTEM	ESENCIAL	IMPORTANTE	INNECESARIO	OBSERVACIONES
1			X		Especificar capacitación
2		X			
3		X			
4		X			
5		X			
6		X			
7			X		
8		X			

- I. SUGERENCIAS: (realizar todas las observaciones, críticas o recomendaciones que considere oportunas para mejorar el instrumento)

Al momento de aplicar el instrumento ser claros, si es posible dar un contexto y hacer otras preguntas que ayuden a responder.

- II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento si es aplicable.


Mg. Richard Montes Tocto