



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTALES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**GESTIÓN DE CALIDAD Y LIDERAZGO EN LA
ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRENDEDORAS
WARMI TSINANI, EN EL DISTRITO DE RIO NEGRO -
2019.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Br. MEZA PALACIOS, FIORELLA NOEMI

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6154-2944

ASESOR

Dr. FERNANDEZ BONILLA LINO ELIAS

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5651-4073

SATIPO - PERÚ

2019

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Br. MEZA PALACIOS, FIORELLA NOEMI

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-6154-2944

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pos
Grado, Satipo, Perú

ASESOR

Dr. FERNANDEZ BONILLA LINO ELIAS

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5651-4073

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de
Ciencias Contables y Administrativas, Escuela Profesional de
Administración; Satipo, Perú

JURADOS

Mgtr. CARRASCO CASTRO JULIO CESAR

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4893-6890

Dr. VILA HINOJO BERNABE TEODORO

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-7795-3211

Mgtr. MEDINA ORE JESUS HUGO

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3312-7273

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Dr. VILA HINOJO BERNABE
TEODORO
Miembro

Mgtr. MEDINA ORE JESUS
HUGO
Miembro

Mgtr. CARRASCO CASTRO JULIO CESAR
Presidente

Dr. FERNANDEZ BONILLA LINO ELIAS
Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente inagotable
de mis fortalezas en este camino
que se llama “vida”

A mis padres Herminia y Cirilo
por, su apoyo permanente e
incondicional desde que decidí
hacerme profesional y hermanos
Clever, Rucel, Mayumy y
Yesmila especial a Jaime.

DEDICATORIA

Con mucho cariño, a mis padres Herminia y Cirilo. Por su esfuerzo, por su amor y cariño brindando en todas las etapas de mi vida.

A mi familia, Jaime y a mis hermanos Clever, Rucel, Yesmila y Mayumy; quienes me brindaron su apoyo incondicional.

RESUMEN

El presente trabajo, de investigación es de tipo cuantitativo con diseño descriptivo correlacional, se realizó con el propósito de Determinar el nivel dependencia entre Gestión de Calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019. El universo de la muestra estuvo constituido por 18 socias. Para la recolección de datos, se aplicó el instrumentó el cuestionario escala Likert. El análisis y procesamiento de datos se realizaron en el programa SPSS, versión 25.0 y R Studio, con el que se elaboraron tablas, figuras simples, porcentuales y el análisis de la hipótesis para obtener las siguientes conclusiones: La gestión de calidad y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 6.064e-09 < \alpha=0,05$; en el cual presenta una asociación significativa, positiva con un ajuste de 94% y los otros 6% son explicados por otras variables influyentes. Conclusión se determinó que la correlación es positiva perfecta en las variables de gestión de calidad y liderazgo.

Palabras Clave: Gestión de calidad, liderazgo

ABSTRACT

This research work is of a quantitative type with a correlational descriptive design, it was carried out with the purpose of Determining the level of dependency between Quality Management and Leadership in the association of women entrepreneurs WARMI TSINANI, in the district of Rio Negro - 2019. The universe of the sample consisted of 18 members. For data collection, the Likert scale questionnaire was applied. The analysis and data processing were carried out in the SPSS program, version 25.0 and R Studio, with which tables, simple figures, percentages and the analysis of the hypothesis were elaborated to obtain the following conclusions: Quality management and leadership in the association of women entrepreneurs WARMI TSINANI, in the district of Rio Negro - 2019 they are mutually dependent with $p\text{-value} = 6.064e-09 < \alpha = 0.05$; in which it presents a significant, positive association with an adjustment of 94% and the other 6% are explained by other influencing variables. Conclusion it was determined that the correlation is perfect positive in the variables of quality management and leadership.

Key Words: Quality management, leadership

Contenido

EQUIPO DE TRABAJO	ii
HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR	iii
AGRADECIMIENTO	1
DEDICATORIA	2
RESUMEN	3
ABSTRACT.....	4
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. Marco teórico.....	15
2.1. Antecedentes de la investigación.....	15
2.1.1. Antecedente Internacional.....	15
2.1.2. Antecedente nacional	18
2.1.3. Antecedentes Local	26
2.2. Bases teóricas:.....	27
2.3. Dimensiones de la calidad de gestión	27
2.3.1. Dimensión Planificación	29
2.3.2. Dimensión trabajo en equipo	31
2.3.3. Dimensión Gestión de Procesos.....	32
2.4. Dimensión Liderazgo.....	34
2.4.1. Dimensión Comunicación.....	36
2.4.2. Competencias	38
2.4.3. Dimensión Habilidad	39
2.5. Hipótesis	45
III. METODOLOGÍA.....	47
3.1. El tipo y el nivel de investigación.....	47
3.2. Diseño de la investigación	47
3.3. Población y muestra.....	48
3.4. Diferenciación y operacionalización de las variables y los indicadores.....	49
3.5. Técnicas de instrumento	50

3.6. Plan de análisis.....	55
3.7. Matriz de consistencia	57
IV. RESULTADOS	58
4.1. Resultados.....	59
4.1. Prueba de hipótesis	68
4.2. Análisis de resultados	79
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
5.1. Conclusiones.....	88
5.2. Recomendaciones	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS	91
ANEXOS	97

Índice de tabla

Tabla 1. Lista de socias.....	48
Tabla 2 Operacionalidad de las variables	49
Tabla 3 Valides por experto.....	52
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad	53
Tabla 5 Resumen procesamiento de caso	53
Tabla 6 Cuadro de Análisis con índice Alfa Cronbach	53
Tabla 7 Cuadro de Baremo para análisis de la variable gestión de la calidad de forma manual.	54
Tabla 8 Cuadro de Baremo para análisis de la variable gestión de la calidad	54
Tabla 9 Cuadro de Baremo para análisis de la variable Liderazgo.....	54
Tabla 10 Grado de relación según coeficiente de correlación	55
Tabla 11 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a la variable gestión de calidad.....	59
Tabla 12 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Planificación	60
Tabla 13 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Trabajo en equipo	61
Tabla 14 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Gestión de proceso.....	62
Tabla 15 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Variable Liderazgo	63

Tabla 16 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Comunicación	64
Tabla 17 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Competencia	65
Tabla 18 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Habilidad.....	67
Tabla 20 Resultados de correlación entre Gestión de calidad y Liderazgo	69
Tabla 21 Resultados de correlación entre Análisis de Resultados de Planificación y liderazgo	71
Tabla 22: Resultados de correlación entre Análisis de de Trabajo en equipo y liderazgo ..	74
Tabla 23 Resultados de correlación entre Análisis de Resultados de Gestión de procesos y liderazgo.....	77

Índice de Figura

Figura 1. Grafico Modelo de SGC basado en procesos	29
Figura 2. Grafico El mapa de carreteras para la planificación de la calidad, muestra esos pasos en forma gráfica. La secuencia se mantiene unida a través de varios rasgos comunes:	30
Figuran 3. Gráficos elementos clave en la definición de liderazgo	35
Figura 4. Gráficos los principales propósitos de la comunicación	36
Figura 5. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario variable gestión de calidad	59
Figura 6. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Planificación	60
Figura 7. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Trabajo en equipo	61
Figura 8. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Gestión de proceso	63
Figura 9. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Liderazgo	64
Figura 10. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Comunicación	65
Figura 11. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Competencia	66

Figura 12. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Habilidad.....	67
Figura 13. Gráfico de resultado de correlación de la variable gestión de calidad y liderazgo.	70
Figura 14. Gráfico de resultado de correlación de la variable planificación y liderazgo	72
Figura 15. Gráfico de resultado de correlación de la variable trabajo en equipo y liderazgo.	75
Figura 16. Gráfico de resultado de correlación de la variable gestión de procesos y liderazgo	78

I. INTRODUCCIÓN

Las Asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI se dedica a la producción de chocolates, es una asociación que tiene presencia en el distrito de Rio Negro y en la provincia de Satipo. El estudio de gestión de calidad y liderazgo pretende explicar la relación entre ambas variables en la asociación.

La investigación titulado “Gestión de la Calidad y Liderazgo de la Asociación de Mujeres Emprendedoras WARMI TSINANI del distrito de Rio Negro-2019” fue desarrollado con el enfoque cuantitativo, con un pensamiento positivista que se enmarcó en la globalización; la metodología, se consideró el método científico, hipotético deductivo, de corte transversal siendo el tipo de investigación descriptiva – correlacional de nivel cuantitativo, con diseño, no experimental - correlacional; la muestra empleada fue 18 personas considerando una muestra Censal técnica empleada, la encuesta fue con el instrumento del cuestionario de tipo escala Likert.

El informe tiene como objetivo principal, de conocer y motivar el uso de las herramientas de Gestión de Calidad y Liderazgo asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro-2019, como una alternativa de gestión para poder mantener la calidad en el producto y ser identificado en el mercado. A si también la realización de este informe de tesis tiene como finalidad elevar el nivel de liderazgo de las socias de la microempresa en estudio, situación deseable que impactara en distrito de Rio Negro al recibir mejores precios de sus productos.

Problema General fue: ¿En qué medida la Gestión de Calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019

son dependientes?; con el planteamiento de los problema específicos, ¿En qué medida la Planificación y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro -2019 son dependientes?, ¿En qué medida el trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro 2019 son dependientes?, ¿En qué medida la gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son dependientes?.

Justificación de la investigación. Una de las actividades económicas en la provincia de Satipo es la agricultura y en esta sobre sale el cultivo de cacao, la producción se destina mayormente al mercado internacional; los productores por iniciativa se organizan a través de asociaciones y cooperativas; al ver no tener mejor precio de su producto optan por darle un valor agregado, consistiendo en la elaboración de barras de chocolate; de esta manera todos los socios de la asociación tienen a mejorar sus ingresos y tener más oportunidades.

Durante el tiempo las asociaciones de agricultores, formadas en la provincia de Satipo, han tenido poco tiempo de duración, generando y agudizando la desconfianza entre ellos; la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI se formó en el año 2010 y a la fecha tiene 9 años, en este sentido es importante identificar los factores que la mantienen unida y analizarla desde el enfoque de la Gestión de la Calidad y Liderazgo.

El estudio contribuirá a determinar la contribución del liderazgo y la importancia de esta en la gestión de la calidad total de la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI y como esta puede contribuir en las demás organizaciones, asociaciones y cooperativas para mejorar la gestión y administración de las mismas. A gobierno local y las

entidades que participan dentro del territorio como PRODUCE, DEVIDA, MI EMPRESA y empresas privadas para que incidan en el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo como una primera iniciativa en sus actividades y complementar con el desarrollo del capital humano.

Objetivo general fue Determinar el nivel dependencia entre Gestión de Calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019. **Objetivos Específicos:** Determinar el nivel dependencia entre Planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro- 2019. Determinar el nivel dependencia entre el trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019. Determinar el nivel dependencia entre la gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019.

Hipótesis general La gestión de calidad y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente. **Hipótesis Específicos:** La Planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente. El trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente. La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente.

El trabajo de investigación estuvo conformado por los siguientes capítulos: En el I Introducción en ella se encuentra plasmado la Justificaron de la investigación, problema general y problema específico de igual forma se plasma el objetivo general y problema específico como también se detallan la hipótesis general como hipótesis específica. II marco teórico donde se plasma los antecedentes internacionales, nacionales y local, así mismo las bases teóricas de las variables gestión de calidad y liderazgo con sus diferentes dimensiones. III metodología el tipo y nivel de investigación, diseño y la población y muestra, operacionalidad de la variable, técnicas de instrumentó utilizados durante la investigación. IV encontraremos resultados, pruebas de las hipótesis, análisis de resultados. V conclusiones y recomendaciones.

II. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedente Internacional

Portela, M. (2016). Tesis de doctorado para la obtención de título de Doctor, del instituto universitario de investigación turística, Alicante, titulada *“Liderazgo transformador en la gestión de la calidad. Un estudio basado en el modelo EFQM”*, cuyo objetivo general es analizar la relación entre el liderazgo transformador y la gestión de la calidad, utilizando como base del modelo EFQM de excelencia. Los resultados muestran que el líder logra comprometer a los empleados en su visión de futuro, expresa sus valores y creencias a los empleados e inspira en ellos lealtad a la compañía.

Los resultados del estudio muestran que el liderazgo transformador facilita el desarrollo de los agentes del modelo EFQM y mejora los resultados de los hoteles. De igual forma, los resultados indican que existe relación en entre el conjunto de los agentes y los resultados del modelo EFQM cuando existe un nivel avanzado de liderazgo transformador.

Coronel A. (2017), En su tesis para obtener el título de Magister en Administración de Empresas, de la Unidad Académica De Ciencias Empresariales, Machala – El Oro, titulada *“La gestión estratégica: su estudio e impacto en las empresas comercializadoras de electrodomésticos de la ciudad de Santa Rosa”*, el objetivo del estudio propone Diseñar un modelo que mejore el desempeño comercial

de las comercializadoras de electrodomésticos.”; y teniendo como resultados el autor concluye lo siguiente; que le resulta notable la carencia de comunicación en el tema relativo a la misión y visión de los negocios, no se da vida a la misión empresarial, solo se considera el día a día.

Pérez Achaval (2017), En su Memoria para optar al grado de doctor, de la universidad de Huelva, Huelva - México, titulada “*Un Modelo de Gestión de la Calidad para Proyectos de Inteligencia Territorial (MGCPIT) : aplicación al caso de Buenavista de Apasco, Macuspana, Tabasco, México*” cuyo objetivo es orientado al análisis de las potencialidades y los límites de la aplicación de las herramientas de la gestión de la calidad a la puesta en marcha y gestión de proyectos territoriales, analizando su contribución a la mejora de la gestión del conocimiento en el marco del proyecto, así como de la acción participativa de los grupos de actores locales implicados; y como resultados se obtuvieron los hallazgos muestran que la aplicación del modelo mejoró el desempeño del proyecto, tanto la gestión del conocimiento y como la intensidad y organización de la acción participativa de los grupos de actores locales implicados. No obstante, también revelaron la importancia de factores sobre los cuales es necesario seguir incidiendo para alcanzar un mayor impacto en las acciones. Entre estos podemos mencionar la fragilidad de los proyectos ante la dependencia institucional, sujeta a constantes cambios por la renovación de los responsables locales en los ciclos electorales. Un segundo factor es la complejidad de los procesos de liderazgo, que influye en la motivación y en la renovación oportuna en los partenariados. La falta de oportunidades en los territorios hace que las personas con

más dinamismo se muevan a otras ciudades, entonces, es necesario trabajar en la construcción de liderazgos de los actores que permanecen en el territorio, pero que no poseen de forma innata las características de líder. Dichos hallazgos coinciden, básicamente, con lo recapitulado en el marco teórico sobre los factores de éxito para la gestión de la calidad en las empresas y organizaciones.

Herrera Cumbicos (2017), En su tesis para optar el grado de magister en auditoria y contabilidad, de la Universidad Técnica de Machala – Ecuador, titulada *“Propuesta de gestión integral presupuestaria que permita la optimización adecuada de los recursos en las instituciones del sector público”* cuyo objetivo es orientado a la elaboración de una propuesta de mejora en la gestión presupuestaria en el marco de la ley orgánica que permita optimizar la asignación y el uso de los recursos públicos. Se concluye el régimen del sector público se rige en una serie de normas jurídicas de las cuales se las debe incluir de una manera correcta y sistematizada para el presupuesto general del estado. La institución ya contaba con este sistema denominado Gestión por Resultados (GpR), con el fin de optimizar y mejorar su gestión presupuestaria, pero no tuvo éxito y su duración fue de poco tiempo, debido a varios factores entre la principal fue que este sistema no cumplió con las expectativas para ser utilizado en la entidad.

(Aguilar Arizala, 2014), En su tesis para optar el grado de magister en gerencia de los servicios de Salud Babahoyo – Ecuador, titulada *“Liderazgo Y Trabajo En Equipo Que Permita Servicio de Calidad En El Área Administrativa Del Hospital “Jaime Roldós Aguilera”, Del Cantón Ventanas.”* cuyo objetivo es Proponer estrategias de liderazgo y trabajo en equipo que permita un servicio de calidad en el área

administrativa del hospital “Jaime Roldós Aguilera del cantón Ventanas. Se concluye resultados demuestran falencias en el trabajo en equipo entre el personal administrativo del hospital, lo que desmejora la calidad de servicio, acompañado además por la falta de liderazgo lo que refleja la inconformidad de los usuarios con la manera de direccionar el área hospitalaria. La expresión y la comunicación efectiva son aspectos importantes para mantener un clima laboral agradable que fomente una cultura de compañerismo y trabajo en equipo.

Antecedente nacional

Cruz, Poggi Winder, & Vera León (2017), En la tesis para obtener el grado de magister en administración estratégica de empresas, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Santiago de Surco , titulada “*Estilos de Liderazgo de las Microempresarias del Sector Comercio en los Distritos de San Isidro y Miraflores*” cuyo objetivo genera el identificar el estilo de liderazgo que predomina en las mujeres microempresarias del sector comercio en los distritos de San Isidro y Miraflores a través de la exploración cualitativa de: (a) características de las dueñas del negocio; (b) características del negocio; y (c) características del liderazgo que aplican las dueñas del negocio; todo ello a través de la recolección de información sobre las microempresarias de los dos distritos con mayor densidad empresarial de Lima. Se concluye que predomina el estilo de liderazgo transformacional, porque en todas las microempresarias analizadas, se identificó que presentan seis características personales (Carisma, Interactividad, Creatividad, Orientado a las Personas, Ética, Coherencia) de las siete características personales del liderazgo transformacional (Carisma,

Interactividad, Creatividad, Orientado a las Personas, Ética, Coherencia, Visión). No predomina el liderazgo transaccional, por qué en todas las microempresarias analizadas se identificó que no presentan los dos comportamientos base del estilo de liderazgo transaccional (Compensación Contingente, Gerencia por la Excepción Activa).

Aparicio Valdez & Medina Caicay (2015), en la tesis para optar el grado de Magister En Desarrollo Organizacional Y Direcciones De Personas, de la Universidad Del Pacifico, Lima, titulada “*Habilidades Gerenciales Que Demandan Las Empresas En El Perú: Un Análisis Comparativo*”, cuyo objetivo general es realizar un análisis exploratorio sobre cuáles son, en la actualidad, las habilidades gerenciales que los expertos en RR.HH. y decisores de las empresas en el Perú consideran más y menos importantes para lograr, con eficiencia, los objetivos y retos. La investigación concluye

En que actualmente, en los ámbitos académico y empresarial, existe coincidencia en que de las habilidades gerenciales es el recurso estratégico más importante en una organización para generar valor. Sin embargo, en el Perú, principalmente a nivel gerencial, son escasas y su adecuada gestión representa un importante reto en las organizaciones, más aún en un mercado laboral que se caracteriza por la convivencia de distintas generaciones con características y demandas significativamente diferentes (generación “x”, millennials y baby boomers).

De acuerdo las habilidades grupales son las más importantes para un buen desempeño gerencial. En esta dimensión, destaca el liderazgo como la habilidad más importante e incluso, determinante para el buen desempeño gerencial, porque permite generar la motivación, el compromiso y las acciones para la ejecución de las

estrategias, haciendo posible el logro de resultados que agreguen valor y competitividad en la empresa. No existen diferencias significativas en las habilidades gerenciales que las empresas en la actualidad priorizan para puestos de nivel gerencial. Respecto a las habilidades que se perciben como menos importantes, únicamente en el sector minería y en el sector servicios se evidencian diferencias significativas en la habilidad correspondiente al manejo de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Se observa que las empresas medianas le dan una menor importancia a la habilidad de orientación al logro que las empresas grandes y muy grandes; mientras que en el caso de la habilidad impacto e influencia son las empresas grandes las que le asigna una menor relevancia. Para esto, el liderazgo es la habilidad transversal imprescindible que los decisores y expertos de RR.HH. entrevistados consideran clave para la empresa por el importante impacto que genera en los resultados de esta. Las organizaciones deben contar con verdaderos líderes que generen no solo las estrategias adecuadas, sino también las acciones, la conectividad y la motivación para alcanzarlas con efectividad, haciendo de la diversidad una fortaleza.

Toledo Coral, Quintana Sánchez, Napa Zender, & Terzano Napuri, (2016), En su Tesis para obtener el grado de magister en Administración Estratégica de Empresas, de la Universidad Del Pacífico, Lima, titulada “*Estilos de Liderazgo de las Mujeres Emprendedoras de Lima Metropolitana*”, cuyo objetivo general es el estilo de liderazgo predominante de las mujeres emprendedoras de Lima Metropolitana cuyas empresas tengan más de tres años y medio en funcionamiento.

Se concluye que el liderazgo transformacional es desarrollado de manera natural en las mujeres emprendedoras que son motivadas por la oportunidad. Las características personales de las mujeres emprendedoras, dependen del contexto y sus experiencias; sin embargo, se podrían indicar: (a) capacidad para aprender, (b) buenas relaciones interpersonales, (c) buen nivel de comunicación, (d) responsabilidad, (e) actitud positiva y (f) carácter. Si bien es cierto que el tipo de motivación para el emprendimiento no determinaría el estilo de liderazgo de las mujeres emprendedoras, se observó que las mujeres motivadas por la oportunidad tenderían al estilo de liderazgo transformacional. En el caso de las mujeres emprendedoras transformacionales motivadas por oportunidad se observó que la innovación está presente dentro de las estrategias que utilizan para el desarrollo de sus empresas. Por el contrario, las mujeres emprendedoras transaccionales no utilizan estrategias de innovación para el desarrollo de sus empresas.

El grado académico alcanzado no determina el tipo de motivación para el emprendimiento de las mujeres. Sin embargo, se encontró que en el caso de aquellas mujeres con posgrado todas emprendieron motivadas por necesidad. Así, pareciese ser que aquellas mujeres con estudios de posgrado no planean desligarse del trabajo dependiente y tan solo lo hacen cuando tienen conflictos para armonizar su vida laboral y familiar.

Carrero Olivera (2018), En su tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, titulada *“Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones*

educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao.” cuyo objetivo general es Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. Al analizar los resultados de las encuestas se encontraron que el estilo de liderazgo es la manera que un funcionario cumple una función administrativa, de naturaleza profesional, inherentes a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personas, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de sus funciones que dicho cargo conlleva (p. 12).

De acuerdo a los resultados existen directivos que poseen ciertas deficiencias en cuanto el estilo de liderazgo, porque tienen deficiencias para liderar. Asimismo, hay ciertas deficiencias en la calidad de gestión que se observa que directivos, tienen dificultades para lograr la Calidad de gestión.

Paula Mercedes (2018), en su tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública , de la Universidad Cesar Vallejo, Piura, titulada “*Gestión De La Calidad Y Su Relación Con El Desempeño De Los Trabajadores De La Universidad Nacional De Frontera – Sullana 2018*”, cuyo objetivo de la investigación determinar la relación que existe entre la gestión de la calidad y el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana – 2018. Se concluye que la gestión de calidad de los trabajadores de la Universidad Nacional de Frontera de Sullana – 2018, según el personal encuestado manifiesta que se encuentra en un nivel regular la dimensión enfoque a la gestión con un 68%, mientras que el resto de las dimensiones

se encuentran en un nivel bueno: enfoque al cliente con 78%, liderazgo con 74%, compromiso de personal con 88%, enfoque a procesos con 68%, mejora continua con 62%, entonces de manera general la gestión de calidad fue considerado en un nivel bueno con un 88.0%. Esto implica que los trabajadores están alineados a los objetivos organizacionales de calidad definidos por la universidad, brindando una buena atención a los administrados, demostrando conocer sus deberes que tienen consigo mismo para brindar un buen servicio, lo cual es manifestado en cada una de las actividades realizadas en beneficio de los estudiantes y administrados. En base a la teoría de gestión de calidad se concibe como un conjunto de formas útiles de modo circunstancial, puntual y oportuno para distintos puntos de vista del proceso administrativo. López (2017, pág. 30). En los resultados encontrados se discrepa a los de Ortega (2014) en su estudio “Gestión de calidad por procesos en la unidad de posgrado de la Pucese, año 2014” – Ecuador. Donde concluyen que las actividades que realizan los trabajadores generan retrasos, incomodidades y duplicidad de funciones en cada uno de los procesos donde su nivel de gestión de calidad se encuentra en un nivel bajo.

De La Riva Valle (2018), tesis titulada Liderazgo Y Gestión De Calidad En La Administración Pública Del Gobierno Local Puno-2018. Tesis para optar el grado de doctor en administración. Universidad Nacional Del Altiplano. El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación del liderazgo de trabajadores y la gestión de calidad del servicio en la administración pública: Caso gobierno local de la provincia de Puno 2018. El tipo de estudio es básico. El diseño corresponde al descriptivo correlacional. Tomó como muestra a 229 trabajadores del gobierno local de Puno. A quienes lo aplicó

una encuesta graduado en la escala de Likert. Luego de obtener los resultados llegó a las siguientes conclusiones: halló una alta correlación el liderazgo tiende a incidir en dicho nivel sobre la Gestión de Calidad de Servicio. Asimismo, Cabe indicar a través del modelo puesto en práctica, es un indicador que evalúa las relaciones laborales y el liderazgo, por cual se puede deducir que existen condiciones adecuadas de liderazgo que contribuyen al logro de una Gestión de Calidad de Servicio.

Aranda Silva, Ordoñez Guzmán, & Peralta Carrera (2018), tesis titulada “La Gestión Por Procesos Como Medio Para Mejorar La Eficacia En El Cumplimiento De Objetivos Institucionales Del Minagri”. Tesis para optar el grado de Magíster en Gestión Pública. Universidad Del Pacífico. El estudio tuvo como objetivo contribuir a mejorar la gestión por procesos del Minagri, a través de la identificación de sus procesos nivel 0, como apoyo al cumplimiento de sus objetivos estratégicos institucionales. El tipo de la investigación es cualitativa. Tomó como muestra a 14 profesionales y directores del mencionado ministerio. Como resultados de las entrevistas se obtuvo lo siguiente: los entrevistados consideran que las actividades que realizan sirven para lograr una adecuada coordinación con cada área dentro del Minagri; que es necesario replantear los indicadores de los objetivos estratégicos institucionales; que la información que ellos proveen es importante para las otras áreas, sin embargo, la mayoría concuerda con que la información que reciben carece de valor.

Moreno Alcázar, Calderón Gonzales, Kamiya Yamaniha, & Mendoza Cerna (2019), tesis titulado el liderazgo y la gestión escolar en dos escuelas privadas de Lima. Tesis para optar el grado de maestro en dirección estratégica y liderazgo. Pontificia

Universidad Católica Del Perú. El estudio tuvo como objetivo Describir, en dos escuelas privadas del segmento seleccionado, la dimensión conocida como Liderazgo y Gestión Escolar a partir de la aplicación de la herramienta MPE (2017) elaborada por el MINEDU. El tipo de estudio es básico. El diseño corresponde al descriptivo de corte transversal. Tomó como muestra a 10 instituciones educativas privadas. Este estudio propuso la aplicación de la herramienta MPE (2017) para medir la dimensión Liderazgo y Gestión Escolar en dos escuelas privadas de un segmento específico del sector socioeconómico B. Así, se demostró que es viable su aplicación, lo cual podría constituir una contribución para el MINEDU, tomando en consideración su capacidad limitada para regular la oferta en el sector privado. La literatura revisada señala que el MINEDU no llegaría a regular toda la oferta educativa del país, porque su prioridad estaría centrada en el sistema público (Balarín, 2016; Balarín et. al., 2018).

Rojas Bujaico (2016), tesis titulado Diseño De Un Sistema De Gestión De Calidad En La Dirección De Investigación De La Universidad Nacional De Huancavelica. Tesis para optar el grado de doctor en sistema de ingeniería. Universidad Nacional Del Centro Del Perú. El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de un diseño de sistema de gestión de calidad en la gestión de la dirección de investigación de la Universidad Nacional de Huancavelica. El tipo de estudio es no experimental. El diseño corresponde al descriptivo de corte transversal. Luego de obtener los resultados llegó a las siguientes conclusiones: Por los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis, El diseño de un mapa de procesos influye

positivamente en la mejora continua en la gestión de la dirección universitaria de investigación de la UNH.

2.1.2. Antecedentes Local

Salinas Carhuaz (2017) tesis titulado liderazgo pedagógico y gestión de los aprendizajes en instituciones educativas de jornada escolar completa de Satipo. Tesis para optar el grado de maestro en educación. Universidad Nacional Centro del Perú. El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la provincia de Satipo. El tipo de estudio es aplicado. El diseño corresponde al descriptivo correlacional. Luego de obtener los resultados determinó la relación estadísticamente significativa entre liderazgo pedagógico y la gestión de los aprendizajes en las instituciones de Jornada Escolar Completa de la provincia de Satipo, ya que el coeficiente de correlación resultó de 0,75 siendo una correlación alta, con un nivel de significancia de 0,05.

(OCHOA ESPEJO, 2014) Tesis titulada: *“Propuesta Del Modelo De Gestión De Calidad Para El Desarrollo Competitivo De La I.E. “Micaela Bastidas” – El Tambo 2014”*. tesis para optar el grado de Magister en administración mención finanzas. Universidad Nacional del Centro del Perú. El estudio tuvo como objetivo de Formular la Propuesta del Modelo de Gestión de la Calidad EFQM para el desarrollo competitivo de la I.E. “MICAELA BASTIDAS” – El Tambo 2014. El tipo de estudio aplicado aplicativa descriptivo – explicativo. Llegando a los siguientes resultados La Propuesta del Modelo de Gestión de la Calidad EFQM influye en un 98% en el

desarrollo competitivo de la I.E. “MICAELA BASTIDAS” – El Tambo 2014, se observó que esto se da debido a que la calidad de servicio (enseñanza) va depender en gran parte de los docentes ya que en manos de ellos esta transmitir un educación de calidad basado en un proceso o gestión adecuado que permita llegar a la alumna de la mejor manera posible para que ellas puedan aprender o captar las clases.

2.2.Bases teóricas:

2.3.Dimensiones de la calidad de gestión

Gestión

(Wikipedia, 2018) define como un conjunto de actividades personal o empresarial.

Calidad

Según la Real academia española lo define Conjunto de propiedades de un producto, de un servicio, de una empresa o de una organización que le confieren su aptitud para satisfacer unas necesidades expresadas o implícitas.

Conjunto de elementos de una empresa o de una organización que se establecen con la finalidad de poder efectuar la gestión de su calidad, y que se refieren a sus actividades, estructura, procedimientos, recursos y responsabilidades.(sistema de calidad)

Gestión de Calidad

Según Aldana de Vega, y otros, (2011) en su libro titulado Administración por calidad menciona que es conjunto de actividades de la función general de dirección, que determina la política de calidad, sus objetivos, procesos e indicadores, con las

responsabilidades correspondientes. Tiene fundamento en la satisfacción de las necesidades de los clientes externos, sin desconocer que los clientes internos son muy importante para el cumplimiento de los objetivos de la calidad. (p.37)

Según Camisón, Cruz, & González, (2006) en su libro titulado Gestión de la Calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas, indica que la Gestión de Calidad se constituye en un eje del sistema directivo, respondiendo a un esfuerzo por la búsqueda de la excelencia en todas las áreas de la dirección y la empresa. Los nuevos sistemas de Gestión de la calidad reciben una contribución decisiva de la controvertida línea de pensamiento que en Occidente ha recibido la calificación de Gestión de Calidad Total (GCT, total Quality Management en la denominación anglosajona dominante).

Balagué & Saarti, (2014) define la gestión de la calidad se basa en un proceso dinámico dedicado a la adquisición y acumulación de conocimiento para generar nueva información para decidir nuevas acciones para la mejora de la calidad, sobre todo de los procesos. (p.34). Por otro lado (Meza Sanchez, Zarate, & Contreras Espinosa, 2010) define que es la gestión que determina e implanta la política de calidad que va incluir en la planeación estratégica, asignación y acciones de recursos sistemáticos en el campo de calidad. (p.22)

Camisón, Cruz, & González, (2006)

El modelo de SGC propuesto por la ISO 9001:2000 se sintetiza en la Figura; en él laten ocho principios que reflejan las mejores prácticas de Gestión de la Calidad, y que fueron elaborados como directrices para que la dirección pudiese conducir a su organización hacia mejoras del desempeño, dentro de una estructura de procesos

interrelacionados. A continuación, reproducimos estos principios como han sido enunciados (norma ISO 9000:2000, punto 0.2):

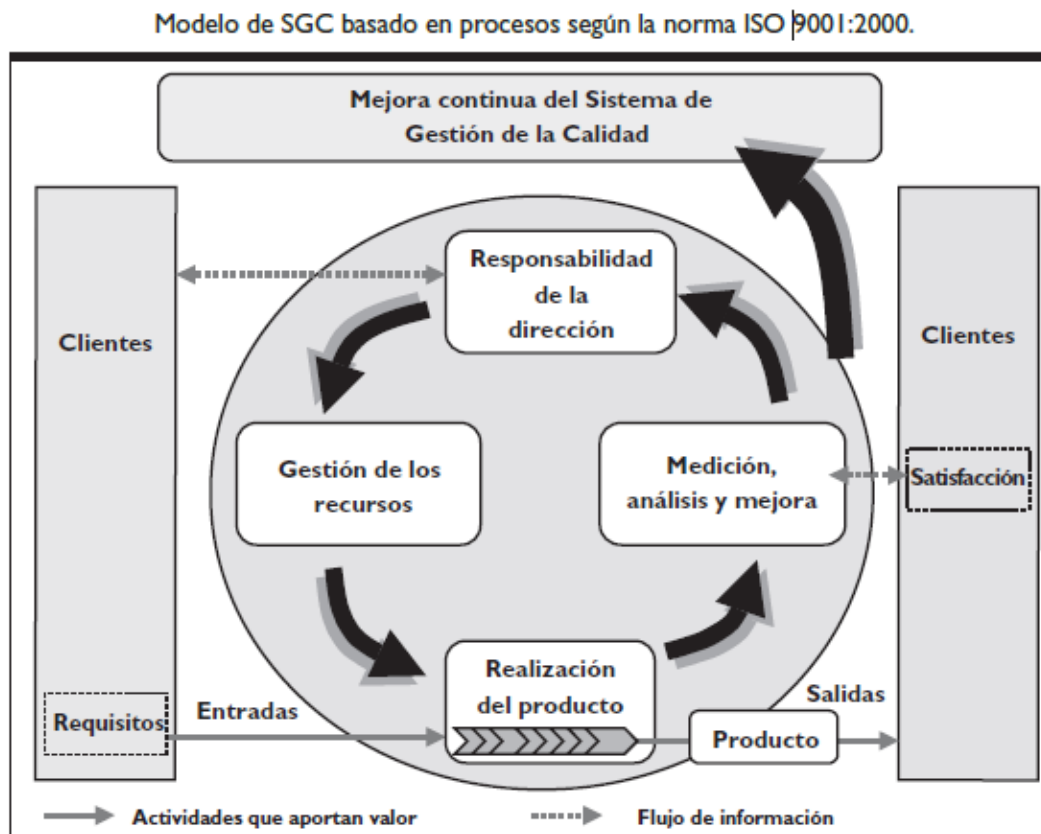


Figura 1. Grafico Modelo de SGC basado en procesos

2.3.1. Dimensión Planificación

Según (Juran, 1990) donde señala que el objeto de planificar la calidad es su ministrarse a las fuerzas operativas los medios para producir productos que puedan satisfacer las necesidades de los clientes (p.24).

El mapa de carreteras para la planificación de la calidad, muestra esos pasos en forma grafica. La secuencia se mantiene unida a través de varios rasgos comunes:

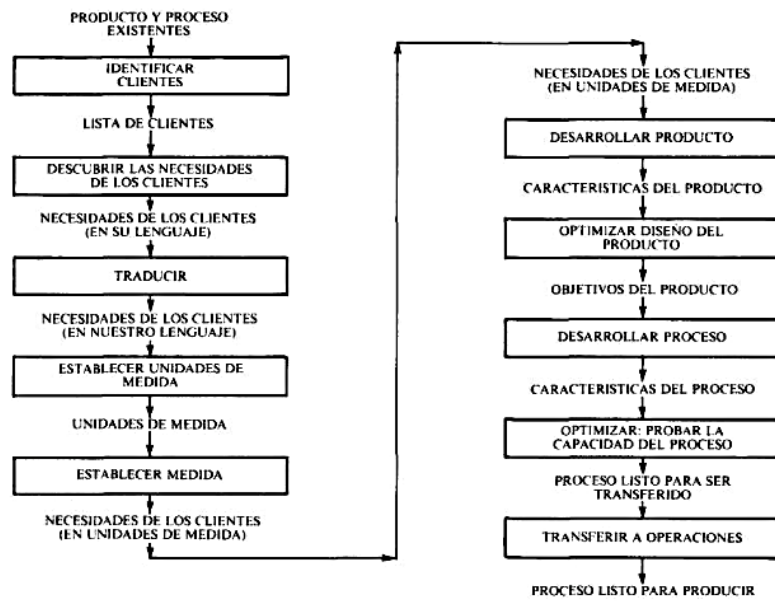


Figura 2. Grafico El mapa de carreteras para la planificación de la calidad, muestra esos pasos en forma gráfica. La secuencia se mantiene unida a través de varios rasgos comunes: Fuente:el mapa de carreteras pala planificarla calidad (Juran, 1990)

Según (Carreño & Camacho, 2016) señala que la planificación. Son varias actividades que tiene que realizar la organización como realizar un mapa de acciones que le permitirán llegar a los objetivos que se ha planteado. Para plantear una correcta planificación tiene que responder las siguientes preguntas: ¿A dónde queremos llegar?, ¿Qué vamos hacer para lograrlo?, ¿Cómo lo vamos hacer? Y ¿Qué vamos a necesitar?

La planificación de la calidad consta de los siguientes pasos:

1. Establecer el proyecto
2. Identificar los clientes
3. Identificar los requisitos del cliente
4. Desarrollar el proceso
5. Desarrollar los controles y enviar a operaciones.

Los (Aparicio Valdez & Medina Caicay, 2015) Objetivos Según (Juran, 1990) señala un “objetivo es una blanco hacia el que se apunta, un logro hacia el cual se encaminan los esfuerzos”. Los objetivos de la calidad se deben definir periódicamente en función de las necesidades actuales y futuras de la organización, del grado de satisfacción de los clientes, del análisis de la competencia, del seguimiento y la medición de los procesos, de los resultados de las auditorías del SGC, de las no conformidades, de la identificación de oportunidades de mejora, de los resultados de la revisión del SGC, etc. Algunos ejemplos de objetivos que pueden ser medidos son: índice de lealtad de los clientes, incremento de ventas a clientes leales, ventas a nuevos clientes, mejoras de la imagen ante los clientes, reducción de reclamaciones.

La comunicación para (Juran, 1990) se debe de tomar iniciativa para poder saber de la satisfacción ya que es poco que los clientes van a mencionar lo referente de insatisfacción que si podemos alcanzar ver por (quejas, devoluciones, reclamos), la comunicación es un pilar para saber la necesidad del cliente.(p.54)

2.3.2. Dimensión trabajo en equipo

Según (Chacin de Mujica, 2010) Cita a González Isabel donde define como “Un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra común, lo cual los vinculas, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos”. Por otro lado (Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat., 2002) nos menciona que trabajo en equipo tiene una relacion con la serie de tacticas, metodos y metodologias que usa un conjunto de humanos para poder alcanzar las metas propuestas,

Una de la Ventaja del trabajo en equipo: es la integración: de metas individuales pasa a ser meta común.

Actitudes que favorecen el funcionamiento en equipo.

Proactividad: Ofrecer, producir respuestas, acciones, producir. No quedarse esperando que los otros actúen.

Sencillez: Dar a partir de lo que somos y entendemos. Lo fundamental es contribuir, no sobresalir.

Optimismo: Constantemente existe algo bueno que aprender.

Disposición: ¿Qué se debe hacer? No perdamos tiempo y esfuerzo. Lo fundamental es producir soluciones.

Humor: Una sonrisa y buen ánimo.

Puntualidad: Aprovechar la época a lo mayor.

Colaboración: Con el apoyo de cada uno de y cada una de lo lograremos.

Comprensión: Tener la disposición para volver a ver y tener en cuenta posiciones. Otorgar el perdón.

Confianza: En nuestras propias capacidades y en las de otras personas.

2.3.3. Dimensión Gestión de Procesos

Según (Velasco Sanchez 2010) entiende que un proceso es como un conjunto de actividades interrelacionadas y de recursos que transforman unos productos y /o una información, con la finalidad de añadir valor a los elementos de entrada.

La norma ISO 9000:2000 define que cualquier actividad que recibe entradas y las convierte en salidas puede considerarse como un proceso. Por otra parte, el modelo

EFQM añade a esto la «generación del valor para los clientes y otros grupos de interés» y «el apoyo a la política y estrategia». Por tanto, encontramos un nuevo elemento que no podemos obviar: «el valor añadido» que proporcionan los diferentes procesos que tienen lugar en la organización. Con esta consideración, el Club Excelencia en Gestión proporciona la siguiente definición de proceso: «conjunto de recursos y actividades interrelacionadas que transforman elementos de entrada en elementos de salida, con valor añadido para el cliente».

La eficiencia se orienta a medir la consecución de un resultado, de calidad o satisfacción del cliente. Por otro lado (Pérez Quintero, 2013) señala que es conseguir la productividad sea favorable es decir es conseguir el más alto resultado con una determinada o mínima de insumos o recursos, conseguir los resultados predeterminados o previstos con un mínimo de recursos.

El reconocimiento para (Carreño & Camacho, 2016) lo considera que es uno de los pilares que sostiene el proceso de mejoramiento continuo y que va dirigido a las personas que lo hacen lo posible los procesos.

La Mejora continua según (Aldana de Vega, y otros, 2011) considera que:

El mejoramiento es un proceso que tiene como propósito asegurar la eficiencia y efectividad de las empresas; puede ser gradual o radical. El mejoramiento gradual se enfoca en la gerencia de la calidad total. El mejoramiento radical se apoya en la reingeniería de proceso, cuyo enfoque es reinventar los procesos a partir de cero. Ambos buscan el perfeccionamiento continuo de la calidad, mirando siempre el entorno, es decir, el mundo globalizado, para dar respuesta a la sociedad.

Zuta Chong & Wiese (2009), La norma NTP ISO 9001 nos presenta el ciclo de mejora continua, como la base fundamental de este sistema de gestión, el cual también contribuye la base para otros sistemas de gestión.

El Ciclo de mejora continua también conocido como el Ciclo de Deming o Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) muestra cómo se puede alcanzar la mejora de procesos a través de :

- ✓ La planificación de los procesos a través de la predicción de los resultados.
- ✓ La ejecución del plan mediante la toma de mediciones.
- ✓ La verificación y evaluación de los resultados de lo ejecutado.
- ✓ La toma de acciones para la estandarización y mejora de los procesos.

Para (Carreño & Camacho, 2016) afirma que la organización debe de mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de calidad mediante el uso de la política de la calidad, los objetivos de la calidad, los resultados de auditoría, el análisis de datos, las acciones correctivas y preventivas y la revisión por la dirección. (p.72)

2.4.Dimensión Liderazgo

Definición de liderazgo:

Según Chiavenato (2011), el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización. Es esencial en todas las áreas de una organización que el líder debe conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, es decir, liderar. Para

Según (Lussier & Achua, 2011), define el liderazgo es como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.”

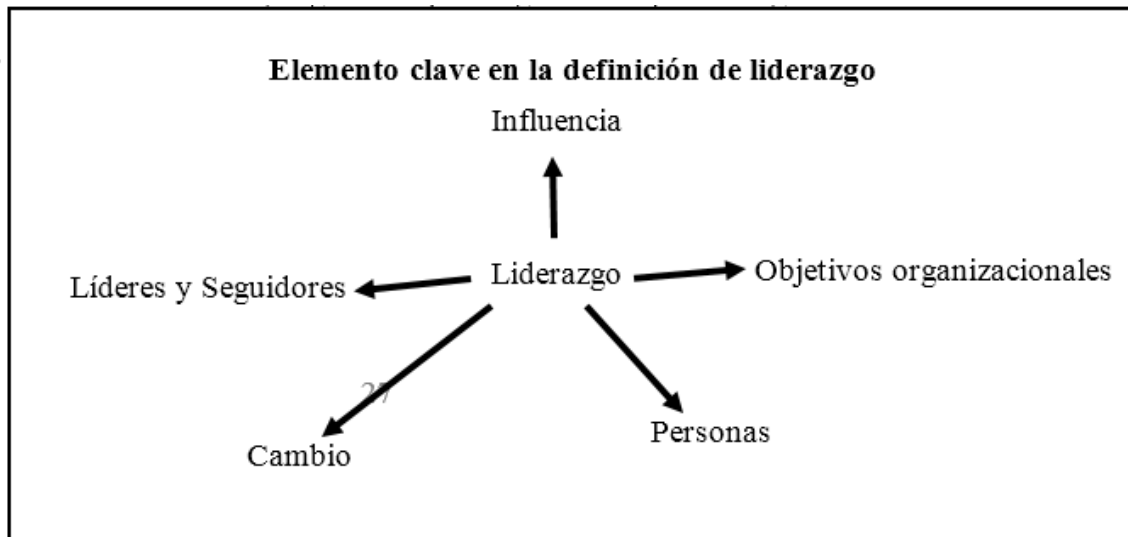


Figura 3. Gráficos elementos clave en la definición de liderazgo

La influencia, es el proceso de un líder al comunicar ideas, ganar aceptación para ellas y motivar a los seguidores para respaldar e implementar las ideas por medio del cambio.

Característica del liderazgo.

Vadillo (2008), considera:

La presencia de un líder en una determinada institución, nos conlleva a realizarnos la siguiente pregunta: “el líder nace, o se hace; desde el enfoque de la psicología y la educación han demostrado que se pueda educar las actitudes y desarrollar habilidades que distinguen a un líder, en las actividades que se va aprendiendo. Todos los individuos nacen como un potencial genético. La educación activara, o no se potenciara

dichas habilidades. Sin embargo también dependería de las oportunidades que pueda tener cada persona, ya sea su lugar de origen, cultura, creencias, etc. (p.123)

Tipos de Liderazgo.

Existen tantos tipos de liderazgo como forma de concebir, sin embargo algunos estilos de liderazgo han sobresalido sobre otros por el impacto y la trascendencia que han tenido a lo largo de la historia.

Según Dilts (1996), el liderazgo es la “influencia o el proceso de persuasión que ejerce sobre un individuo o grupo para lograr la consecución de los objetivos planteados por el líder, entonces, el estilo de liderazgo se define como la manera en que ese proceso se realiza.”

2.4.1. Dimensión Comunicación

Chiavenato (2011), la comunicación es el intercambio de información entre personas.

Los principales propósitos de la comunicación como actividad administrativa

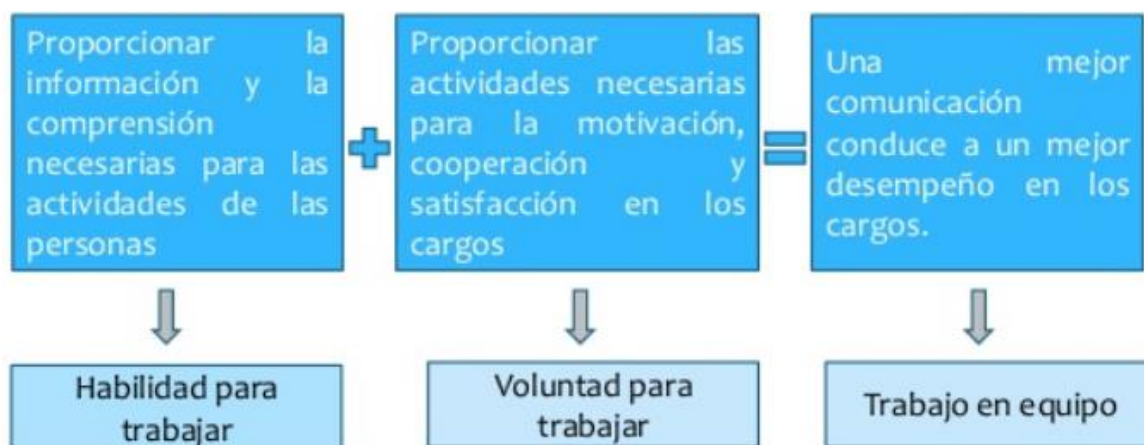


Figura 4. Gráficos los principales propósitos de la comunicación

La importancia de la comunicación

Plantea que la teoría de relaciones humanas, la comunicación es importante para las relaciones interpersonales y para explicar con claridad a los sub alternos las razones de las decisiones que se toman. Encontramos tres aspectos que se utilizan para haber una evaluación de los subordinados.

- a) Las personas trabajan mejor cuando conocen los estándares de su trabajo.
- b) La organización opera con más eficiencia cuando el empleado y el jefe entienden de forma común sus responsabilidades y los estándares de desempeño que la empresa espera de ellos.
- c) Cada persona puede recibir ayuda para que aporte su máxima contribución a la empresa y utilice al máximo sus habilidades y capacidades.

Propósitos fundamentales de la comunicación:

- a) Proporcionar la información y la comprensión necesarias para que las personas sepan cómo desempeñar sus tareas.
- b) Adoptar las actitudes necesarias para fomentar la motivación, la cooperación y la satisfacción en los puestos.

Estos propósitos proporcionan la creación de un ambiente que estimula el surgimiento de espíritu de equipo y un mejor desempeño de las tareas.

Según (Bonifaz Villar 2012), define que Todos conocen la teoría de las necesidades de Abraham Maslow; que se refiere a la satisfacción de las necesidades humanas, empezando por las fisiológicas hasta llegar a las de auto realización; pero

¿cómo motivan los líderes a los empleados, bajo esta teoría? La respuesta es sencilla, siempre se recomienda que los líderes satisfagan las necesidades de orden inferior para que éstas no repercutan negativamente en el proceso de motivación.

2.4.2. Competencias

Es capacidad de la persona donde interviene una mezcla de motivos, rasgos, conocimientos, habilidades con aspectos de la autoimagen o rol social que se manifiesta el desempeño efectivo en la posición, Boyatzis (1982). A su vez, Spencer y Spencer (1993) definen las competencias como las características principales del ser humano (motivos, rasgos, auto concepto, culturas y habilidades) que le permiten tener un criterio determinado efectivo y un rendimiento superior.

Clases de competencias

Las competencias es el conjunto de habilidades o capacidades que cada persona tiene para desarrollar un trabajo. Todas las personas cuentan con una competencia y pueden desarrollar otras conforme avanza su preparación y desenvolvimiento profesional.

Las competencias se clasifican en dos genéricas y específicas. Las genéricas se refieren al acumulado de conocimientos, valores, actitudes y habilidades que están relacionados entre sí, ya que en combinación, consienten en el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Se centra en un grupo de actividades y detalles para funciones o tareas más concretas y analíticas. En general, no están solos; Pero una persona puede aplicar ambos. Las competencias también difieren en dos categorías: a) técnica o post y b) directiva o genérica. El primero es las

cualidades como las actitudes y el conocimiento de un trabajador. El otro está relacionado con los comportamientos comunes que se pueden observar en una persona. Es transcendental enfatizar que ambas modalidades deben estar relacionadas con el área de gestión.

Las genéricas se fragmentan en:

Competencias estratégicas

Son primordiales para obtener buenos resultados financieros; por ejemplo: la gestión de recursos, orientación al cliente y red de contactos disponible para una empresa.

Competencias intratécnicas

Es necesarios para mejorar el desempeño de los colaboradores al aumentar su grado de confianza y compromiso con la institución; Estos incluyen el trabajo en equipo, comunicación, delegación y compromiso.

Competencias de eficacia personal

Se basa en la pro actividad (iniciativa, creatividad y autonomía personal) de los empleados donde muestra un a emprendedor comportamiento, iniciando y empujando los cambios necesarios con tenacidad, generando soluciones innovadoras a las dificultades que se presentan; así mismo tomando decisiones con un propio criterio.

2.4.3. Dimensión Habilidad

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (2019), lo define la habilidad como la capacidad y disposición para algo. Para (Raffino, 2019) lo define como talentos innatos, naturales, que pueden ser aprendidos o perfeccionados. Así

mismo hace referencia citando a la organización mundial de la salud, el desarrollo humano se da en base a la aparición y dominio de un número determinado de habilidades humanas tales como:

- **Autoconocimiento.** Capacidad para conocernos a nosotros mismos y saber cómo somos y como reaccionamos.
- **Empatía.** Capacidad para percibir, entender e incluso compartir los sentimientos ajenos.
- **Comunicación asertiva.** La posibilidad de transmitir información de diversa índole a los demás, de manera rápida, eficaz y precisa.
- **Toma de decisiones.** La capacidad de decidir, rápida o pausadamente, pero eligiendo el criterio más conveniente dadas las opciones presentes.
- **Pensamiento creativo.** Capacidad de hallar soluciones innovadoras a los problemas y de expresar contenidos profundos mediante símbolos, signos y formas originales.
- **Pensamiento crítico.** Capacidad de percibir los problemas subyacentes a un modo de pensamiento o aun discurso.
- **Manejo de problemas y conflictos.** Capacidad de negociación, flexibilidad y entendimiento en pro de beneficio mutuo.
- **Manejo de emociones.** El autocontrol y el manejo saludable de la vida emocional permiten vivir una vida más calma, saludable y con menos riesgos de salud.

Estas habilidades pueden clasificarse como:

- a) **Habilidad conceptual.** Son las habilidades de la persona de entender complejas situaciones para desarrollar soluciones creativas y exitosas. Así mismo debe de tener la capacidad de imaginar y poner objetivos a largo plazo, una visión clara del futuro y las oportunidades que ofrece al grupo, organización o institución que lo dirige. Tiene la capacidad de organizar, analizar y comprender ideas complicadas y abstractas.
- b) **Capacidad técnica,** Son los conocimientos o habilidades en un tema o tema en particular. Un líder, incluso cuando no tiene estudios meritorios, posee muchas habilidades en ciertos aspectos. Por lo tanto, hay líderes en varias áreas: economía, capacitación de equipos de trabajo, deportes, ciencias exactas u otros. Las organizaciones sociales han tenido muchos líderes con poca o ninguna educación formal y todavía tienen muchos conocimientos que son relevantes y esenciales para su trabajo como líderes sociales. Sin embargo, tener habilidades técnicas no significa necesariamente que una persona pueda ser un buen líder; Por otro lado, un buen líder también tiene capacidad técnica.
- c) **Habilidad humana.** Es la capacidad para trabajar con las personas, sabe transmitir sus ideas correctamente, persuadir, generar grupos de trabajo efectivos, puede captar la atención de las personas, puede seducir, en la mente de encantadores, alentadores, entusiastas, sus seguidores sienten a muchas personas que sus líderes acuden al alma con sus palabras, las inflan, transmiten energía y dinámicas; así puede mostrar las deficiencias del compañero sin que él se sienta insatisfecho o disminuido en su opinión.

“Para desarrollar al máximo su talento, habilidades, destrezas, conocimientos y así, alcanzar las metas establecidas. Liderazgo, inteligencia emocional, manejo del estrés, manejo de conflictos, comunicación efectiva, etc.”

Definiciones de Términos

Gestión de calidad: *Es una serie de procesos sistemáticos que le permiten a cualquier organización planear, ejecutar y controlar las distintas actividades que lleva a cabo. Esto garantiza estabilidad y consistencia en el desempeño para cumplir con las expectativas de los clientes según (Raffino.)*

Planificación: Acción y efecto de planificar

Objetivo: *se denomina el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr. Es lo que impulsa al individuo a tomar decisiones o a perseguir sus aspiraciones. Es sinónimo de destino, fin, meta.*

Objetivo es también alguien que se expresa sin que su manera de pensar o sentir influya en sus ideas u opiniones. Es una persona imparcial o desapasionada. Por ejemplo: “Jorge trató de ser objetivo en sus comentarios”. **"Objetivo".Significados.com (2018).**

Planes: Que se refiere a la actividad económica global o a la de un sector o empresa. Según REA.

Trabajo en equipo: Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto. Significados.com (2018).

Integración: *Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo).* Pérez Porto & Merino (2011).

Cooperación: *Es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo, desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo. En este proceso generalmente se emplean métodos colaborativos y asociativos que facilitan la consecución de la meta común.* (Wikipedia)

Proactividad: *En el comportamiento organizacional y la psicología industrial / organizacional, la proactividad o el comportamiento proactivo de los individuos se refiere al comportamiento anticipatorio, orientado al cambio y auto iniciado en diversas situaciones.* (Wikipedia)

Gestión de proceso: *El sistema de gestión por procesos se caracteriza por el entendimiento, la visibilidad y el control de todos los procesos de una organización por parte de todos los participantes en cada uno de dichos procesos, todo ello con el fin de aumentar la eficiencia de la empresa y la satisfacción del cliente.* (Wikipedia)

Eficiencia: *Es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible.*

Eficacia: *Es la capacidad de realizar un efecto deseado, esperado o anhelado. En cambio*

Reconocimientos: *Es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos.*

Mejora continua: *Es un proceso que pretende mejorar los productos, servicios y procesos de una organización mediante una actitud general, la cual configura la base para asegurar la estabilización de los circuitos y una continuada detección de errores o áreas de mejora.(isotools).*

Liderazgo: *Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.*

Comunicación: *Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.*

Información: *Es el nombre por el que se conoce un conjunto organizado de datos procesados que constituyen un mensaje que cambia el estado de conocimiento del sujeto o sistema que recibe dicho mensaje.*

Competencia: *Es un conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito. Conjunto de actividades para las cuales una persona ha sido capacitada y así lograr hacer las cosas bien desde la primera vez. Según Wikipedia.*

Habilidad: *Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad (Kernerman, 2013)*

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

H₁ La gestión de calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependiente.

Hipótesis específica

H₂ La Planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependiente

H₃. El trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependiente.

H₄ La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019 son mutuamente dependiente.

2.5. Variables

2.5.2. Variable 01 Gestión de calidad

Según ISO 9001:2015, (2018). Establece que es un “conjunto de acciones y herramientas que tienen como objetivo evitar posibles errores o desviaciones en el proceso de producción y en los productos o servicios obtenidos mediante el mismo.”

(Arthur, 2011) define que todo el equipo de colaboradores debe esforzarse para cubrir las expectativas de los clientes y de esa manera lograr el objetivo en común. Es por ello que, es de suma importancia consolidar organizaciones que establezcan un ambiente grato para las personas que trabajan, porque ellos son el recurso más importante, son únicos por sus conocimientos, creatividad, liderazgo y empeño (p. 50).

2.5.3. Variable 02 Liderazgo

Según (Chiavenato 2000), por su lado, señaló que: “El liderazgo es la influencia intrapersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 54).

III. METODOLOGÍA

3.1. El tipo y el nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación empleada es de tipo descriptiva – correlacional. Descriptiva porque estudia fenómenos en cuanto a sus componentes, mide conceptos y define variables. correlacional porque ofrece predicciones mediante la explicación de la relación entre variables y las cuantifica. (Domínguez Granda, 2019. P. 48)

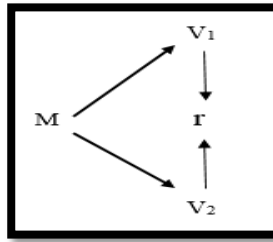
3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación que se utilizo fue el nivel cuantitativo. Para (Domínguez Granda, 2019) El nivel de investigación se refiere al grado de cuantificación de los estudios en cuanto a la información que requiera, puede ser estudio cuantitativo, cualitativo o mixto. Dicha especificación se incluirá en la línea de investigación.

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es no experimental done el estudio que se realizan sin manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernandedez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010), (p.149)

Donde:



M = Muestra

V₁ = Gestión de calidad

V₂ = Liderazgo

R = Relación entre las variables correlacionales

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo (Mendoza y Hernández Sampieri, 2010).

Tabla 1. Lista de socias

	APELLLIDOS Y NOMBRES	DNI N°
1	Quispe Apari, Olga	21010700
2	Guizado Palomino, Aurea Georgina	31166497
3	Mariño Guizado, Magdiel Betsabe	45209777
4	Tica Roman, Primitiva	48787238
5	Seralayan Palante, Olivia	46496828
6	Palante De Seralayan, Rebeca Juana	20977306
7	Lunasco Vivanco, Olimpia	21008080
8	Lima Huayra, Marisela	44720603
9	Castillo Paqui, Esther	45626598
10	Mariño Guizado, Esther Elizabeth	46894264
11	Barrientos Estrozaga, Mariza Filomena	20960020

12	Seralayan Palante De Calero, Luzmila	40399556
13	Huari Centeno, Flora	20992907
14	Mariño Guizado, Raquel Noemi	42165636
15	Yupanqui Tito, Pilar	04303219
16	Mendoza Huayra, Cecilia	72576831
17	Chuquiruna Peña, Anyela Denisse	72123442
18	Machuca Chavez, Flor Edith	45310172

Fuente. Registro de padrón de socios asociación Warmi Tinani

3.3.2. Muestra

Para la presente investigación se empleó la muestra censal, según (Gamarra Astuhuaman, Wong Cabanillas, Pujay Cristobal, & Rivera Espinoza, 2019) plantea que en la observación que la población es reducida se tomara toda para el estudio se domina muestra censal.(p.148)

3.4. Diferenciación y operacionalización de las variables y los indicadores

Tabla 2 Operacionalidad de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN PERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión De Calidad	Según ISO 9001:2015, (2018). Establece que es un “conjunto de acciones y herramientas que tienen como objetivo evitar posibles errores o desviaciones en el proceso de producción y en los productos o servicios obtenidos	La gestión de la calidad es una herramienta de ayuda a una organización a medir el nivel de gestión, las estrategias, las personas, y los procesos, productos. Todo ello con el fin de dar valor al servicio o producto para lograr cubrir las necesidades y expectativas de los clientes.	Planificación	Objetivos Planes Metas	likert
			Trabajo en equipo	Integración Cooperación Proactivo	
			Gestión de proceso	Eficiencia Reconocimiento Mejora continua	

	mediante el mismo.”				
Liderazgo	Según Lussier & Achua, (2011, p. 6) Define a el liderazgo es como “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.”	El liderazgo como dimensión la Comunicación las competencias y habilidad. Estas herramientas ayudan a toda organización a sobre salir de la competencia del rubro al que se dirige. Logrando posicionarse en la mente del cliente.	Comunicación	Comunicación Información	1 ikert
			Competencias	Eficacia Calidad de servicio Aprendizaje	
			Habilidad	Innovación o creatividad Orientación al logro resolución de conflictos	

3.5. Técnicas de instrumento

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se aplicó para el desarrollo de la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información, se utilizó el instrumento un cuestionario de preguntas distribuidas en dos partes, referentes a la gestión de calidad y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras Warmi Tshinani en el distrito de rio negro - 2019. Según (Valderrama Mendoza, 2002) cita salkind (1198), en métodos de investigación, esboza lo siguiente:

Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas que contesten con lápiz y papel. Los cuestionarios ahorran tiempo, porque permiten a los individuos llenarlos sin ayuda ni intervención directa del investigador. (p.196)

Cuestionario. Estuvieron relacionados tanto como para las variables de Gestión de calidad y Liderazgo

Cuestionario para la variable 1 Gestión de calidad

El cuestionario de gestión de la calidad está compuesto por 12 ítems en el cual se encuentra la dimensión del siguiente modo, dimensión Planificación de 1-4; dimensión trabajo en equipo 5-8; la dimensión gestión de proceso de 9 -12.

Cuestionario para la variable 2 Liderazgo

El cuestionario de Liderazgo está compuesto por 12 Ítems en el cual se encuentran la dimensión comunicación 13-16; la dimensión competencia de 17-20; la dimensión Habilidad 21 - 24; siendo el cuestionario escala Likert.

Validez

Según Mejía Mejía (2012) “la validez es una cualidad que consiste en que las pruebas midan lo que pretenda medir” las pruebas deben medir las características específica de las variables para las cuales fueron diseñadas” también sostiene que la “las pruebas no tienen utilidad alguna; la validez también se le denomina veracidad, exactitud, y solidez de la prueba” (p. 132)

La validez del instrumento fue aplicado a 3 tres expertos que en la siguiente tabla se muestra.

Tabla 3 Valides por experto

Apellidos y Nombres	Ocupación	Puntaje	Nivel
Condori Eugenio, Salome	Catedrático de la Universidad los Católicos los Ángeles de Chimbote	100	Optimo
Ventura Hurtado, Tolomeo	Catedrático de la Universidad los Católicos los Ángeles de Chimbote	100	Optimo
Uretra Medrano, Juan Carlos	Catedrático de la Universidad los Católicos los Ángeles de Chimbote	100	Optimo
Total		100	

Como el resultado es 100% entonces la validez es óptimo, siendo el tipo de validez importante porque se orienta a analizar la naturaleza de las características.

Confiabilidad

Así mismo también (Hernández Sampieri, Fernández Collao & Basptists Lucio, 2014) señala que “la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto, produce iguales resultados”

Si el resultado se encuentra cerca a la unidad se trata de un instrumento fiable veamos en la corrida con el Spss25.

Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	24

Como se muestra los resultados del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cron Bach es mayor de 0,8 es decir $0,936 > 0,8$, por ello la fiabilidad se encuentra en el nivel alto, es decir el instrumento tiene una alta confiabilidad lo cual es favorable para su administración.

Tabla 5 Resumen procesamiento de caso

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	18	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El 100% de los elementos fueron contabilizados por lo que no se ha tenido ni un dato perdido estadístico.

Tabla 6 Cuadro de Análisis con índice Alfa Cronbach

Intervalos	Niveles
[0.8 a 1.0]	Alta
[0.6 a 0.8[Buena
[0.4 a 0.6[Moderado
[0.2 a 0.4[Baja
[0.0 a 0.2[Muy Baja

Fuente. Instrumento de investigación. Ruiz olivar, C. (2002).

Baremo Manual

La baremación para efectos de interpretación de los resultados de la variable gestión de la calidad se presenta con la finalidad de poder interpretar y ubicar las puntuaciones correspondientes.

Tabla 7 Cuadro de Baremo para análisis de la variable gestión de la calidad de forma manual.

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Bueno	66- 90	Puntos
Regular	42 - 65	Puntos
Bajo	18 - 41	Puntos

Baremo para SPSS 25.

Tabla 8 Cuadro de Baremo para análisis de la variable gestión de la calidad

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Alto	3.67 – 5.00	Puntos
Medio	2.33 – 3.67	Puntos
Bajo	1 - 2.33	Puntos

Baremo para SPSS 25.

Tabla 9 Cuadro de Baremo para análisis de la variable Liderazgo

Nivel	Intervalo	Unidad de medida
Alto	3.67 – 5.00	Puntos
Medio	2.33 – 3.67	Puntos
Bajo	1 - 2.33	Puntos

3.6. Plan de análisis

En la presente investigación se establecieron en dos planos definidos, iniciando con la estadística descriptiva que contienen los cuadros y figuras e interpretaciones de cada una de ellas que se realizó con el programa SPSS V25 y luego se utilizó la estadística inferencial para probar la hipótesis como los datos provenientes de un instrumento de corte transversal.

El término de estadística paramétrica hace referencia a los métodos estadísticos que no requieren especificación de un supuesto sobre la distribución de la que proceden los datos de la muestra para efectuar inferencias sobre la población el cual fue extraído la muestra.

Tabla 10 Grado de relación según coeficiente de correlación

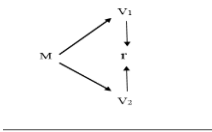
RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragon Barrera, 2014, basada en Hernandez Sampieri & Fernandez Collado, 1998

Para el análisis de correlación se usó Rho de Spearman con el programa R Studio de acuerdo. Según (Aldás & Uriel, 2017) en su libro titulado Análisis

multivariante aplicado con R, donde señala algunas técnicas de análisis para la comprobación del cumplimiento de las hipótesis. Mediante función `boxM` del paquete `{biotools}`. Puede comprobarse la hipótesis nula de igualdad de la matriz de covarianzas puede rechazarse para cualquier nivel de significatividad. Así mismo se aplicó el análisis de los gráficos de dispersión bivariados entre las variables implicadas.

3.7. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Título: GESTIÓN DE CALIDAD Y LIDERAZGO EN LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRENDEDORAS WARMÍ TSINANI, EN EL DISTRITO DE RIO NEGRO – 2019.					
Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES e indicadores	Metodología	Población y muestra
<p>¿En qué medida la Gestión de Calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son dependientes?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿En qué medida la Planificación y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro -2019 son dependientes?</p> <p>¿En qué medida el trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro 2019 son dependientes?</p> <p>¿En qué medida la gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son dependientes?</p>	<p>Determinar el nivel dependencia entre Gestión de Calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019.</p> <p>Específicos:</p> <p>Determinar el nivel dependencia entre Planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro- 2019.</p> <p>Determinar el nivel dependencia entre el trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019.</p> <p>Determinar el nivel dependencia entre la gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019.</p>	<p>H₁ La gestión de calidad y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependientes.</p> <p>Específicos:</p> <p>H₂. La Planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependiente.</p> <p>H₃ El trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependiente.</p> <p>H₄ La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019 son mutuamente dependiente.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Gestión de Calidad</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Planificación Trabajo en equipo Gestión de proceso</p> <p>VARIABLE 2:</p> <p>Liderazgo</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Comunicación Competencias Habilidad</p>	<p>Tipo De Investigación: Descriptiva - correlacional</p> <p>Nivel: cuantitativo</p> <p>Diseño:</p>  <p>No experimental - transversal - Correlacional</p>	<p>Población:</p> <p>Constituida por todas las socias de la asociación que son 18 socias del distrito de Río Negro.</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Técnica de Investigación</p> <p>Encuesta dirigida</p> <p>Instrumento de Investigación</p> <p>Cuestionario de preguntas</p> <p>Procesamiento De Datos</p> <p>SPSS V.25 y R Studio</p>

Principios éticos

La investigación se realizó conforme a los principios científicos y éticos que justifiquen tales como:

Protección a las personas.- Este principio no solamente implicará que las personas que son sujetos de investigación participen voluntariamente en la investigación y dispongan de información adecuada, sino también involucrará el pleno respeto de sus derechos fundamentales, en particular si se encuentran en situación de especial vulnerabilidad.

Justicia.- Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados.

Integridad científica.- La integridad del investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación. Asimismo, deberá mantenerse la integridad científica al declarar los conflictos de interés que pudieran afectar el curso de un estudio o la comunicación de sus resultados.

Consentimiento informado y expreso.- En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigadores o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Descripción de los resultados

Tabla 11 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a la variable gestión de calidad.

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	1	0.06	5.56%
Medio	13	0.72	72.22%
Alto	4	0.22	22.22%
Total	18	1.00	100.00%

Fuente: encuesta aplicadas por el autor

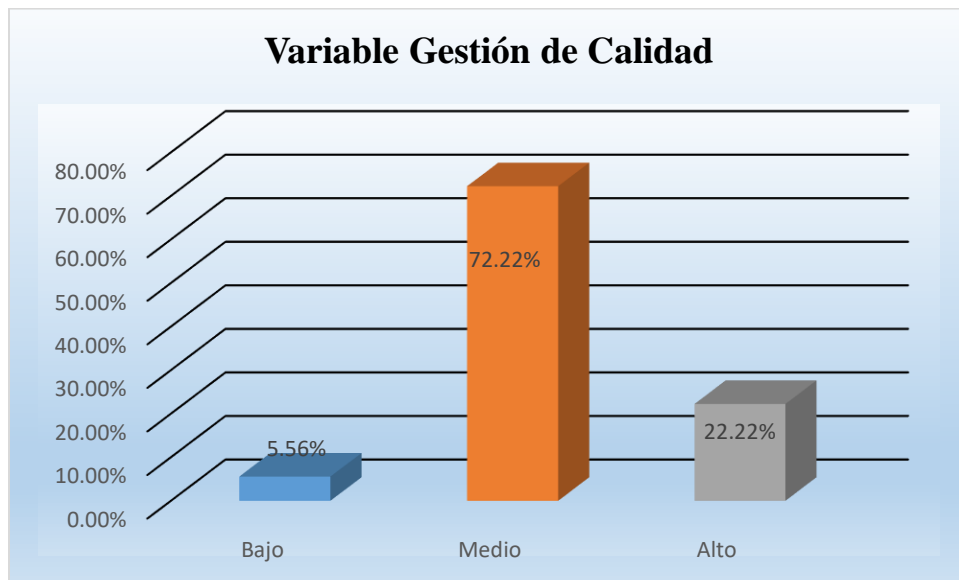


Figura 5. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario variable gestión de calidad

Interpretación:

En el tabla N° 11 y la figura N° 5. Se visualiza que la variable Gestión de calidad, el 72.22% de las Socias respondieron en el nivel medio, el 5.56% se encuentra en el nivel bajo y el 22.22% se encuentra en el nivel alto. Por lo tanto empresa cuenta medianamente con los objetivos y planes establecidos, también se ha observado que las socias participan durante su planificación, así mismo sus objetivos que se trazan lo cumplen como equipo y durante su gestión de procesos resuelve los errores de manera regular.

Tabla 12 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Planificación

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	3	0.17	16.67%
Medio	13	0.72	72.22%
Alto	2	0.11	11.11%
Total	18	1.00	100.00%

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado a las socias

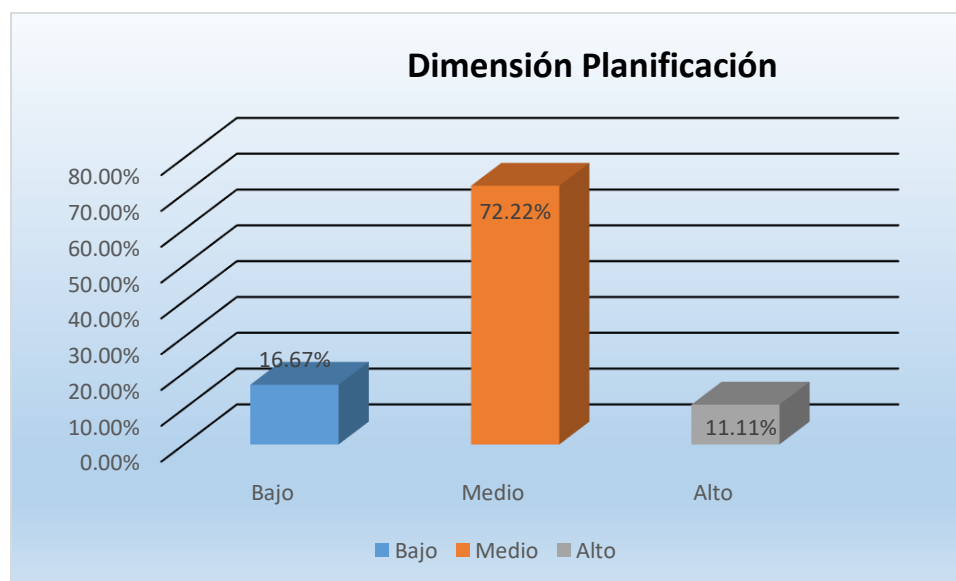


Figura 6. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Planificación

Interpretación:

En el tabla N° 12 y la figura N° 6. Se visualiza en la dimensión planificación, el 72.22% de las Socias respondieron en el nivel medio, el 16.67% se encuentra en la categoría bajo, el 11.11% se encuentra en la categoría alto. Por lo tanto las socias de asociación están en el nivel medio respecto a la gestión de calidad con la dimensión planificación, porque las socias con la categoría de bueno, son las encargadas de animar a las demás en participar activamente, apoyar a las demás socias activamente para poder alcanzar sus objetivos y planes establecidos.

Tabla 13 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Trabajo en equipo

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	4	0.22	22.22%
Medio	7	0.39	38.89%
Alto	7	0.39	38.89%
Total	18	1.00	100.00%

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado a las socias

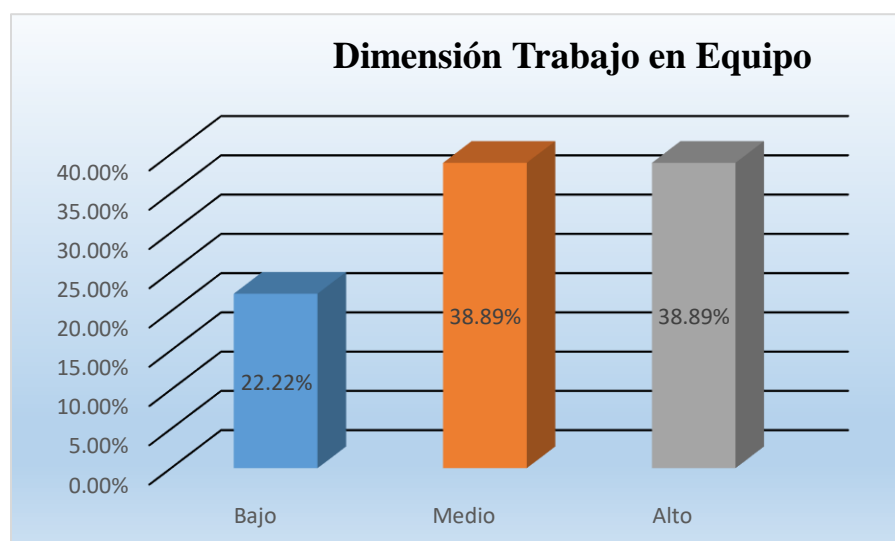


Figura 7. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Trabajo en equipo

Interpretación:

En el Tabla N° 13 y la figura N° 7. Se visualiza en la dimensión participación del personal, es 38.89% de las Socias respondieron en el nivel medio, el 38.89% se encuentra en el nivel alto, el 22.22% se encuentra en la categoría bajo. Por lo tanto las socias de la asociación están en el nivel medio y alto respecto a la gestión de calidad con la dimensión trabajo en equipo esto quiere decir, que para poder cumplir sus objetivo la asociación, las socias comprenden que el trabajo en equipo les dará mejores resultados enseñando a las demás socias.

Tabla 14 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Gestión de proceso

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	3	0.17	16.67%
Medio	12	0.67	66.67%
Alto	3	0.17	16.67%
Total	18	1.00	100.00%

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado a las socias

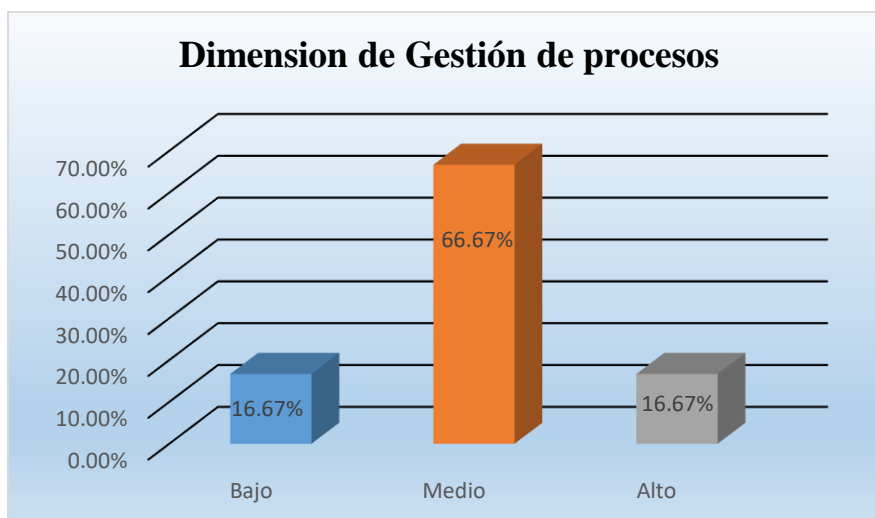


Figura 8. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Gestión de proceso

Interpretación:

En el tabla N° 14 y la figura N° 8. Se visualiza en la dimensión gestión de proceso, el 66.67% de las socias respondieron en el nivel medio, el 16.67% se encuentra en el nivel alto, el 16.67% se encuentra en la categoría baja. Por lo tanto las socias de la empresa están en el nivel medio respecto a la gestión de calidad con la dimensión Gestión de proceso esto quiere decir que las socias a un no aplican correctamente los procesos y al corregir los errores son pocos, las socias desconocen que un buen proceso podría darles mayor beneficios a la organización.

Tabla 15 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Variable Liderazgo

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	3	0.17	16.67%
Medio	8	0.44	44.44%
Alto	7	0.39	38.89%
Total	18	1.00	100.00%

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado a las socias

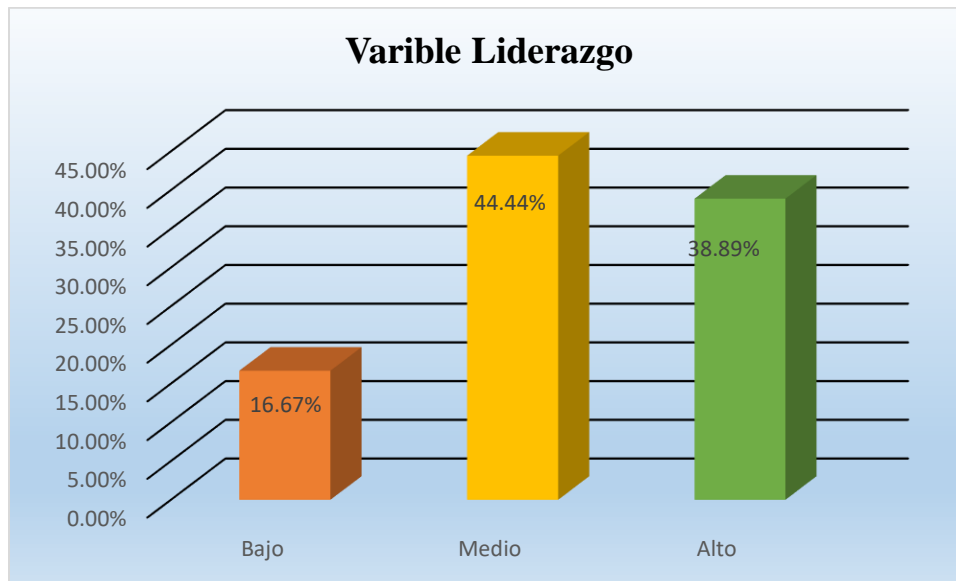


Figura 9. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Liderazgo

Interpretación:

En el tabla N° 15 y la figura N° 9. Se visualiza en la Variable liderazgo, el 44.44% de las Socias respondieron en el nivel medio, el 38.89% se encuentra en el nivel alto, el 16.67% se encuentra en el nivel bajo. Por lo tanto las socias de la empresa están en el nivel medio respecto al Liderazgo esto quiere decir que las socias tienen características de mujeres líderes demuestran con la comunicación fluida entre ellas, buscar día a día ser competentes y cuentan con habilidades distintas.

Tabla 16 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Comunicación

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	0	0.00	0.00%
Medio	10	0.56	55.56%
Alto	8	0.44	44.44%
Total	18	1.00	100.00%

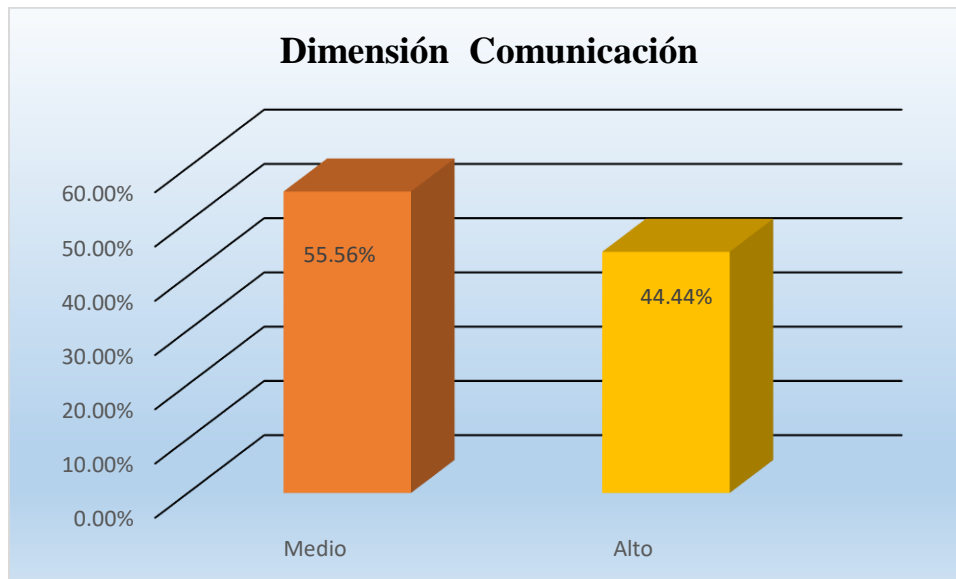


Figura 10. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Comunicación

Interpretación:

En el cuadro N° 16 y la figura N° 10. Se visualiza en la dimensión Comunicación, el 55.56% de las socias respondieron en el nivel medio, el 44.44% se encuentra en la categoría alto. Por lo tanto las socias están en el nivel medio respecto a la variable Liderazgo con la dimensión Comunicación esto quiere decir que las socias tienen una comunicación e información regular, tratan de corregir los errores encontrados, las socias de categoría regular son influyentes para las demás de la organización.

Tabla 17 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Competencia

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	2	0.11	11.11%

Medio	8	0.44	44.44%
Alto	8	0.44	44.44%
Total	18	1.00	100.00%

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado a las socias

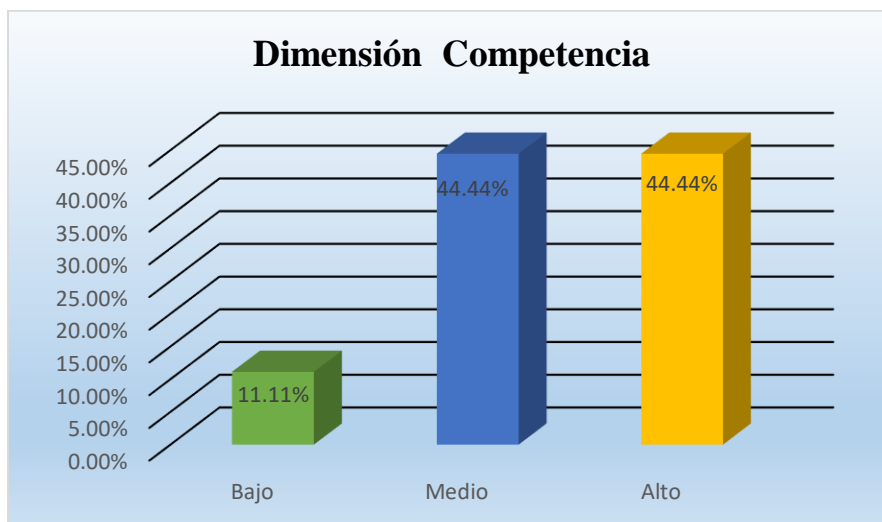


Figura 11. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Competencia

Interpretación:

En el tabla N° 17 y la figura N° 11. Se visualiza en la dimensión Competencias, el 44.44% de las socias respondieron en el nivel medio y alto, el 11.11% se encuentra en la categoría baja. Por lo tanto las socias de la empresa están en el nivel medio respecto al Liderazgo con la dimensión Competencia esto quiere decir que las socias son regularmente competentes esto nos da entender que tienen que trabajar más en el tema de confianza, comunicación, análisis, con miras con las socias y aplicar estrategias para la organización.

Tabla 18 Valores de los resultados de la aplicación del cuestionario respecto a Dimensión Habilidad

Niveles	Frecuencia	Probabilidad	Porcentaje
Bajo	4	0.22	22.22%
Medio	9	0.50	50.00%
Alto	5	0.28	27.78%
Total	18	1.00	100.00%

Fuente: Elaboración propia de encuesta aplicado a las socias

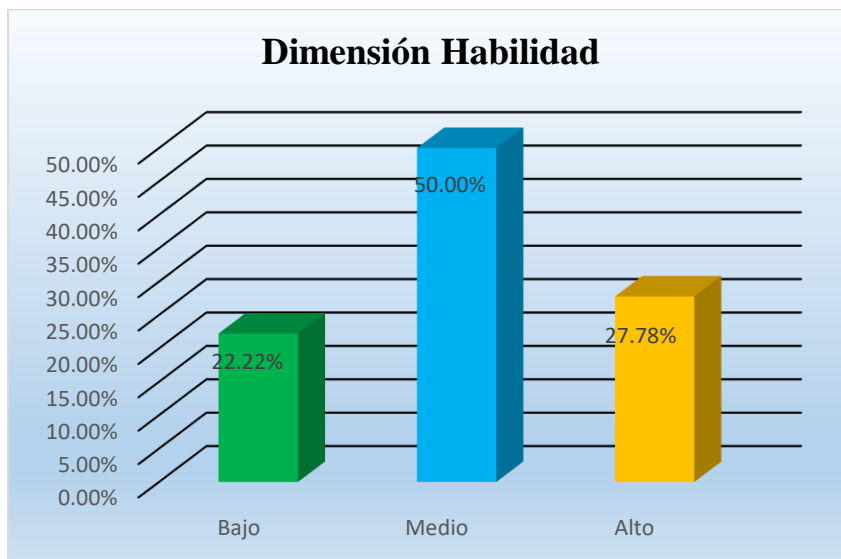


Figura 12. Gráfico de barras de la media aritmética en adaptación según experiencia aplicado el cuestionario Dimensión Habilidad

Interpretación:

En el cuadro N° 18 y la figura N° 12. Se visualiza en la dimensión Habilidades, el 50% de las socias respondieron en el nivel medio, el 27.78% se encuentra en la categoría buena, el 22.22% de se encuentra en la categoría baja. Por lo tanto las socias de la empresa están en el nivel medio respecto a la Liderazgo con la dimensión Habilidad esto quiere decir que las socias cuentan con distintas habilidades que beneficia a la organización.

4.1. Prueba de hipótesis

4.1.2. Hipótesis general

La gestión de calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependientes.

Paso 1 para la formulación de Hipótesis

H₀: La gestión de calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente independientes.

H_A: La gestión de calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependientes.

Paso 2 Especificación del nivel de significancia

Alfa=0,05 es decir al 5% de error

Paso 3 Selección de la estadística de prueba

Como la investigación es ordinal por ordinal y de corte transversal se utilizó la Rho de Spearman.

Paso 4 Realización de cálculos

El cálculo de la correlación con la Rho de Spearman se realizó con el programa R Studio como sigue:

Tabla 19 Resultados de correlación entre Gestión de calidad y Liderazgo

```
> cor.test(GesDeCal,Liderazo, method = "spearman")  
  
Spearman's rank correlation rho  
  
data: GesDeCal and Liderazo  
S = 57.092, p-value = 6.064e-09  
alternative hypothesis: true rho is not equal to 0  
sample estimates:  
rho  
0.9410815
```

Fuente: asociación de mujeres emprendedoras warmi tshinani

Paso 5 Interpretación de la prueba

Teóricamente el P valor o el valor teórico debe ser menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$); como en el cálculo practico se ha obtenido que el P valor menor que el nivel de significancia: es decir, $p\text{-value} = 6.064e-09 < \alpha=0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna llegando a concluir: La gestión de calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependientes. Como se puede observar en la gráfica.

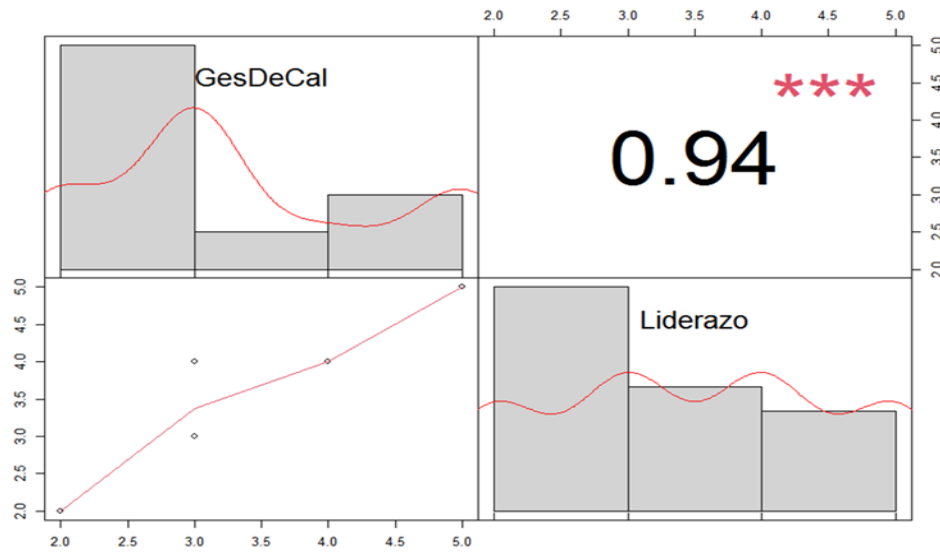


Figura 13. Gráfico de resultado de correlación de la variable gestión de calidad y liderazgo.

En esta gráfica se observa que hay una probabilidad de ajuste de 0,94 o 94% de ajuste estableciendo la relación significativa.

Paso 6 Decisión

La gestión de calidad y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 6.064e-09 < \alpha=0,05$; en el cual presenta una asociación significativa, positiva con un ajuste de 94% y los otros 6% son explicados por otras variables influyentes.

4.1.3. Prueba de Hipótesis específica 01

La Planificación y el liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependiente.

Paso 01 para la formulación de Hipótesis

H₀: La Planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente independiente.

H_A: La Planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente.

Paso 2 Especificación del nivel de significancia

Alfa = 0,05 es decir al 5% de error

Paso 3 Selección de la estadística de prueba

Como la investigación es ordinal por ordinal y de corte transversal se utilizó la Rho de Spearman.

Paso 4 Realización de cálculos

El cálculo de la correlación con la Rho de Spearman se realizó con el programa R Studio como sigue:

Tabla 20 Resultados de correlación entre Análisis de Resultados de Planificación y liderazgo

```
> cor.test(Planif,Liderazo, method = "spearman")
      spearman's rank correlation rho
data:  Planif and Liderazo
S = 433.55, p-value = 0.0174
alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
sample estimates:
      rho
0.5525788
```

Paso 5 Interpretación de la prueba

Teóricamente el P valor o el valor teórico debe ser menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$); como en el cálculo práctico se ha obtenido que el P valor menor que el nivel de significancia: es decir, $p\text{-value} = 0.0174 < \alpha=0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna llegando a concluir: La planificación y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente. Como se puede observar en la gráfica.

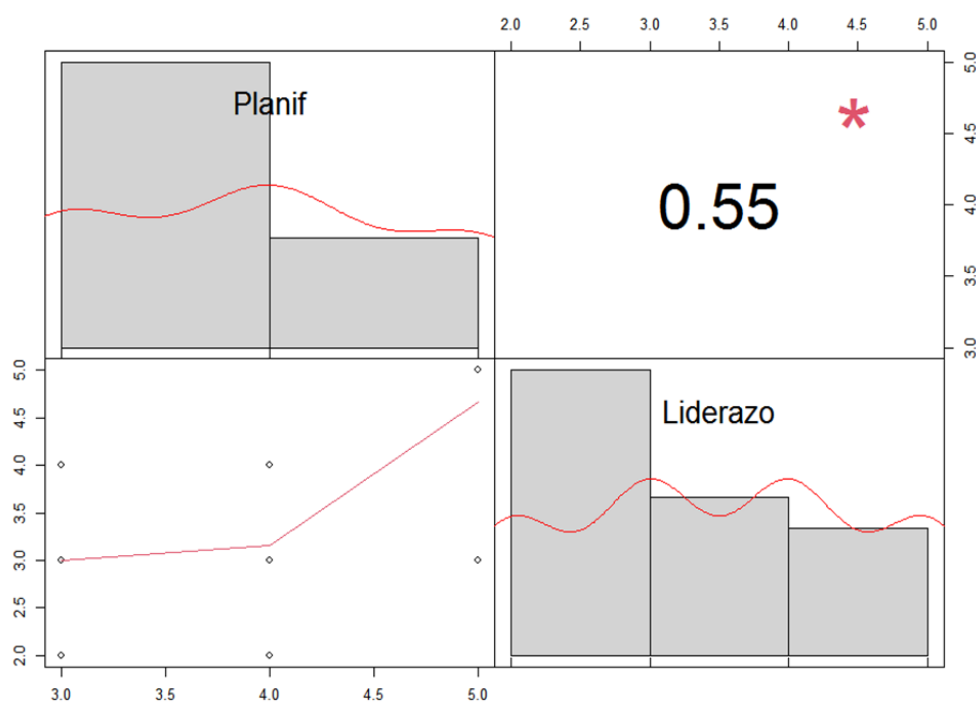


Figura 14. Gráfico de resultado de correlación de la variable planificación y liderazgo

En esta gráfica se observa que hay una probabilidad de ajuste de 0,55 o 55% de ajuste estableciendo la relación.

Paso 6 Decisión

La planificación y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 0.0174 < \alpha = 0,05$; en el cual presenta una asociación, positiva con un ajuste de 55% y los otros 45% son explicados por otras variables influyentes.

4.1.4. Prueba de Hipótesis específica 2

El trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente.

Paso 1 para la formulación de Hipótesis

H₀: El trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente independiente.

H_A: El trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente.

Paso 2 Especificación del nivel de significancia

Alfa = 0,05 es decir al 5% de error

Paso 3 Selección de la estadística de prueba

Como la investigación es ordinal por ordinal y de corte transversal se utilizó la Rho de Spearman.

Paso 4 Realización de cálculos

El cálculo de la correlación de la Rho de Spearman se realizó con el programa R Studio como sigue:

Tabla 21: Resultados de correlación entre Análisis de Trabajo en equipo y liderazgo

```
> cor.test(TrabEqui,Liderazo, method = "spearman")  
  
spearman's rank correlation rho  
  
data: TrabEqui and Liderazo  
S = 77.495, p-value = 6.533e-08  
alternative hypothesis: true rho is not equal to 0  
sample estimates:  
rho  
0.9200256
```

Paso 5 Interpretación de la prueba

Teóricamente el P valor o el valor teórico debe ser menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$); como en el cálculo práctico se ha obtenido que el P valor menor que el nivel de significancia: es decir, $p\text{-value} = 6.533e-08 < \alpha=0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna llegando a concluir: El trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro – 2019 son mutuamente dependiente. Como se puede observar en la gráfica.

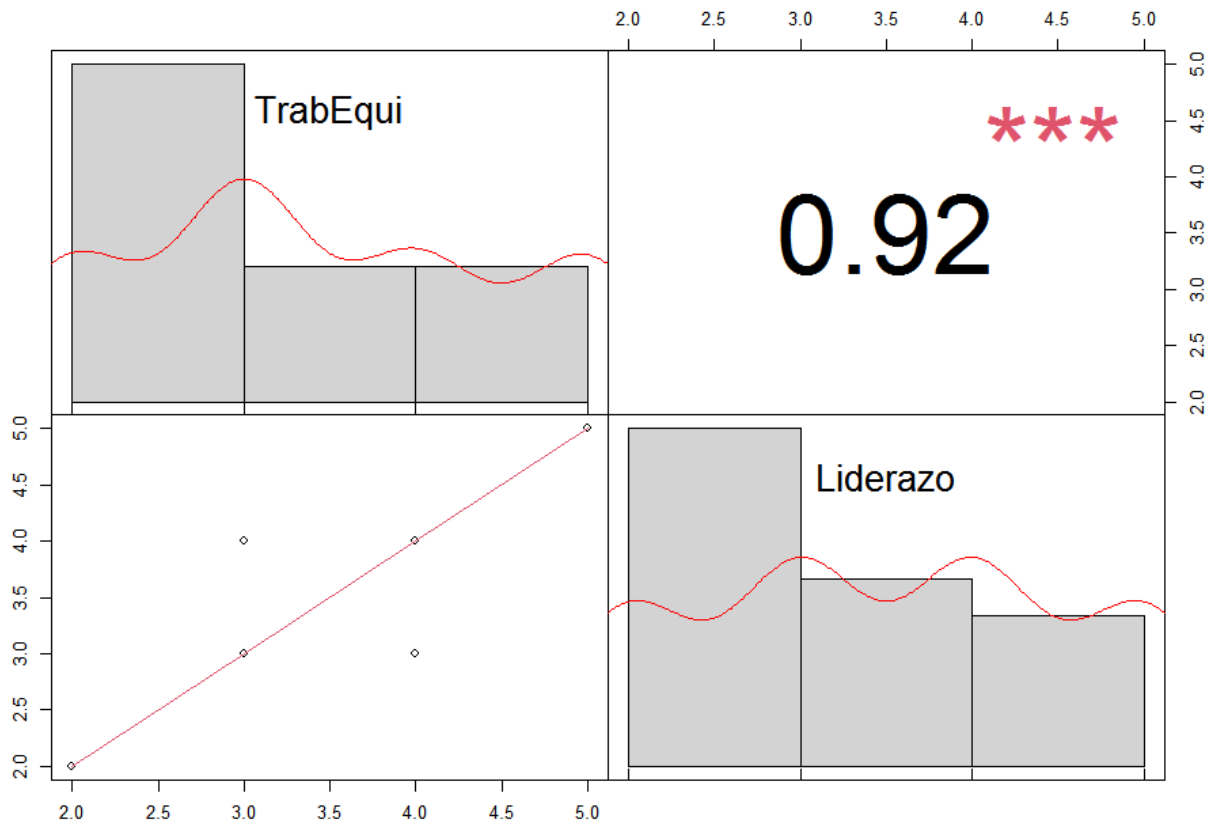


Figura 15. Gráfico de resultado de correlación de la variable trabajo en equipo y liderazgo.

En esta grafica se observa que hay una probabilidad de ajuste de 0,92 o 92% de ajuste estableciendo la relación significativa.

Paso 6 Decisión

Trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 6.533e-08 < \alpha=0,05$ en el cual presenta una asociación significativa, positiva con un ajuste de 92% y los otros 8% son explicados por otras variables influyentes.

4.1.5. Prueba de Hipótesis específica 3

La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANÍ, en el distrito de Río Negro - 2019 son mutuamente dependiente.

Paso 1 para la formulación de Hipótesis

H₀: La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANÍ, en el distrito de Río Negro - 2019 son mutuamente independiente.

H_A: La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANÍ, en el distrito de Río Negro - 2019 son mutuamente dependiente.

Paso 2 Especificación del nivel de significancia

Alfa = 0,05 es decir al 5% de error

Paso 3 Selección de la estadística de prueba

Como la investigación es ordinal por ordinal y de corte transversal se utilizó la Rho de Spearman

Paso 4 Realización de cálculos

El cálculo de la correlación de la Rho de Spearman se realizó con el programa R Studio como sigue:

Tabla 22 Resultados de correlación entre Análisis de Resultados de Gestión de procesos y liderazgo

```
> cor.test(GesProce,Liderazo, method = "spearman")  
  
Spearman's rank correlation rho  
  
data: GesProce and Liderazo  
s = 292.34, p-value = 0.001268  
alternative hypothesis: true rho is not equal to 0  
sample estimates:  
rho  
0.6983097
```

Paso 5 Interpretación de la prueba

Teóricamente el P valor o el valor teórico debe ser menor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$); como en el cálculo práctico se ha obtenido que el P valor menor que el nivel de significancia: es decir, $p\text{-value} = 0.001268 < \alpha = 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna llegando a concluir: La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente. Como se puede observar en la gráfica.

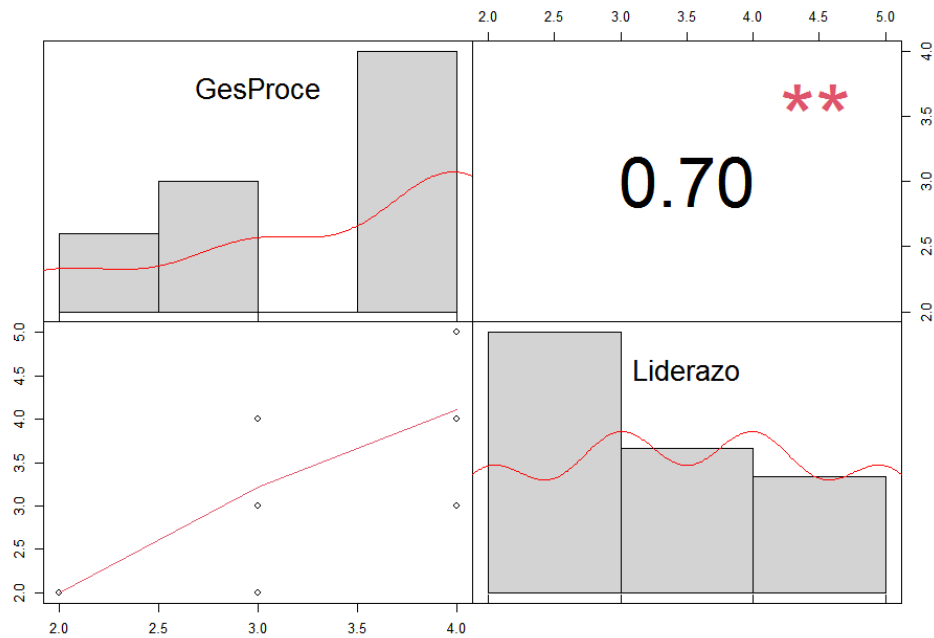


Figura 16. Gráfico de resultado de correlación de la variable gestión de procesos y liderazgo

En esta grafica se observa que hay una probabilidad de ajuste de 0,70 o 70% de ajuste estableciendo la relación moderada.

Paso 6 Decisión

La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 0.001268$ y $\alpha = 0,05$; en el cual presenta una asociación moderada, positiva con un ajuste de 70% y los otros 30% son explicados por otras variables influyentes.

4.2. Análisis de resultados

Para el análisis de resultado se ha empleado los objetivos:

Determinar el nivel dependencia entre Gestión de Calidad y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019.

Según la investigación de (Carrero Olivera, 2018). Titulada Estilo de liderazgo y calidad de gestion en las instituciones educativas de la red N°01 Pachacútec Ventanilla - Callao, concluye que existe relación positiva alta entre el Estilo de liderazgo y la calidad de gestión en las Instituciones Educativas de la Red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao, 2015. Por otro lado, Portela, M. (2016). Titulada “*Liderazgo transformador en la gestión de la calidad. Un estudio basado en el modelo EFQM*” concluye el liderazgo transformador facilita el desarrollo de los agentes del modelo EFQM y mejora los resultados de los hoteles. Los resultados indican que existe relación en entre el conjunto de los agentes y los resultados del modelo EFQM cuando existe un nivel avanzado de liderazgo transformador. Por otro lado Coronel A. (2017), en la investigación titulada “*La gestión estratégica: su estudio e impacto en las empresas comercializadoras de electrodomésticos de la ciudad de Santa Rosa*”, concluye las organizaciones enfrentan el reto de un entorno flexible, que en ciertos casos excede las posibilidades de los individuos y de la estructura organizativa.

Teóricamente se sustenta la gestión de calidad. Según ISO 9001:2015, (2018) es el conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización, según ISO 9001:2000, (2005) sostiene que la gestión de la calidad es el conjunto de actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización en lo relativo a la calidad. Bonifaz Villar, (2012) el liderazgo es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas al logro de los objetivos empresariales o personales, Robert N. & Achua, (2011) sostiene que es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.

De acuerdo al resultado obtenido en la estadística descriptiva de la variable Gestión de calidad, el 72.22% de las Socias respondieron en el nivel medio, el 5.56% se encuentra en el nivel bajo y el 22.22% se encuentra en el nivel alto, para la variable liderazgo, el 44.44% de las socias respondieron que se encuentra en el nivel medio, el 38.89% se encuentra en la alto, el 16.67% se encuentra en el nivel bajo. En la estadística inferencial, se llegó a corroborar que la gestión de calidad y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 6.064e-09 < \alpha=0,05$; en el cual presenta una asociación significativa, positiva con un ajuste de 94% y los otros 6% son explicados por otras variables influyentes con un nivel de significancia del 5%. Por lo tanto el primer objetivo se sustenta al corroborar la hipótesis general.

Objetivo Específicos 01

Determinar el nivel de dependencia entre Planificación y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro- 2019.

Según la investigación desarrollada por Paula Mercedes (2018), con título “Gestión De La Calidad Y Su Relación Con El Desempeño De Los Trabajadores De La Universidad Nacional De Frontera – Sullana 2018”, concluye que los trabajadores están alineados a los objetivos organizacionales de calidad definidos por la universidad brindando una buena atención a los administrados, demostrando conocer sus deberes que tienen consigo mismo para brindar un buen servicio, lo cual es manifestado en cada una de las actividades realizadas en beneficio de los estudiantes y administrados. Por otro lado (Guadalupe & Gómez, 2008) concluye que la motivación, la capacidad, y la experiencia de los seguidores se deben evaluar constantemente.

En base a la teoría de planificación es la respuesta a medio y largo plazo a las directrices de la política de la calidad y a corto plazo a los objetivos de la calidad fijado (SGC) ISO 9001:2000, (2005), Camisón, Cruz, & González, (2006) GCT, consiste en el conjunto de acciones orientadas a planificar, organizar y controlar la función de calidad de una organización, con vistas a la mejora continua de la calidad del producto y de la posición competitiva así como a optimizar la creación de valor para los grupos de interés considerados clave, para Griful Posanti & Canela Campor, (2002), la planificación es una de

las actividades principales de la gestión de la calidad y es aconsejable llevarla a cabo antes de poner en marcha un nuevo producto o servicio. En base a la teoría de planificación según Juran, (1990), menciona que el objeto de planificar de calidad es su ministrarse a las fuerzas operativas y los medios que puedan satisfacer las necesidades de los clientes. (p.24)

De acuerdo al resultado obtenido en la estadística descriptiva de la dimensión Planificación, el 72.22% de las Socias respondieron en el nivel medio, el 16.67% se encuentra en la categoría bajo, el 11.11% se encuentra en la categoría alto. Por lo tanto las socias de asociación están en el nivel medio respecto a la gestión de calidad con la dimensión planificación, porque las socias con la categoría de bueno, son las encargadas de animar a las demás en participar activamente, apoyar a las demás socias activamente para poder alcanzar sus objetivos y planes establecidos. En la estadística inferencial, se llegó a corroborar las hipótesis específicas que determinan la relación se toma en cuenta el grado de significancia planteado de 5% (0,05) determinamos de acuerdo al cuadro de correlación de las variables. Podemos afirmar que existe una correlación entre la planificación y Liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-value} = 0.0174 < \alpha = 0,05$; en el cual presenta una correlación positiva considerable con un ajuste de 55% y los otros 45% son explicados por otras variables influyentes.

Objetivo Específicos 02

Determinar el nivel dependencia entre el trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019.

Según la investigación desarrollada por Aparicio Valdez & Medina Caicay, (2015), titulada “Habilidades Gerenciales Que Demandan Las Empresas En El Perú: Un Análisis Comparativo”, concluye destacando el liderazgo como la habilidad más importante e incluso, determinante para el buen desempeño gerencial, porque permite generar la motivación, el compromiso y las acciones para la ejecución de las estrategias, haciendo posible el logro de resultados que agreguen valor y competitividad en la empresa.

Según la investigación desarrollada por Amez Luna, Guzmán Escalante, & Soto Chávez, (2017), titulada “Caracterización de las Mujeres que Ejercen Cargos de Jefatura” concluye que incorporar al equipo en la toma de decisiones; alentar la participación de todos para que puedan expresar sus ideas; asegurar que dichas decisiones reflejen información importante; e incrementar el apoyo a las decisiones que se adopten.

Teóricamente se sustenta que la participación del personal es un papel importante para que la empresa de calidad, Camisón, Cruz, & González, (2006) considera que los procedimientos para el estímulo de la participación deberían cumplir otras condiciones: apoyar el trabajo tanto de equipo como individual, eliminar el miedo a cometer errores creando un clima de confianza, y asegurar

apoyo financiero y técnico para que los empleados participativos puedan desarrollar sus ideas, para (Griful Posanti & Canela Campor, 2002) considera la participación del personal. El personal, a todos los niveles, es la esencia de una organización y su compromiso posibilita que sus habilidades se utilicen en beneficio de la organización. Por otro lado, (Chacín de Mujica, 2010) cita González Isabel donde define como “*Un equipo es un conjunto de personas que realiza una obra común, lo cual los vincula, los organiza y orienta hacia objetivos compartidos*”

Según (Pasmore, 2011) las competencias son estáticas y se orientan al individuo, por lo que pierden utilidad en entornos dinámicos en los que se requieren acciones colectivas para adaptarse al cambio, para (Bonifaz Villar, 2012) es una tendencia que provoca un cambio de actitud hacia la organización; es lo que se denomina competencia, las competencias son una mezcla de motivos, rasgos, conocimientos, habilidades y aspectos de la autoimagen o rol social que se refleja en el desempeño efectivo en la posición, (Boyatzis, 1982).

De acuerdo al resultado obtenido en la estadística descriptiva de la dimensión Participación del personal el 38.89% de las Socias respondieron en el nivel medio, el 38.89% se encuentra en el nivel alto, el 22.22% se encuentra en la categoría bajo. En la estadística inferencial, se llegó a corroborar las hipótesis específicas que determinan la relación se toma en cuenta el grado de significancia planteado de 5% (0,05) determinamos de acuerdo al cuadro de correlación de las variables. Podemos afirmar que existe una correlación entre

la Trabajo en equipo y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-value} = 6.533e-08 < \alpha=0,05$ en el cual presenta una asociación correlativa positiva perfecta con un ajuste de 92% y los otros 8% son explicados por otras variables influyentes. Por lo tanto el segundo objetivo específico se sustenta al corroborar la hipótesis específica.

Objetivo Específicos 03

Determinar el nivel dependencia entre la gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMÍ TSINANI, en el distrito de Río Negro - 2019.

Según la investigación desarrollada por Paula Mercedes (2018), titulada “Gestión De La Calidad Y Su Relación Con El Desempeño De Los Trabajadores De La Universidad Nacional De Frontera – Sullana 2018”, cita a Ortega (2014) en su estudio “Gestión de calidad por procesos en la unidad de posgrado de la Pucese, año 2014” donde discrepa en lo que concluyo la investigación que las actividades que realizan los trabajadores generan retrasos, incomodidades y duplicidad de funciones en cada uno de los procesos donde su nivel de gestión de calidad se encuentra en un nivel bajo, por otro lado, la investigación desarrollada por Aparicio Valdez & Medina Caicay (2015), titulada “Habilidades Gerenciales Que Demandan Las Empresas En El Perú: Un Análisis Comparativo”, concluyo que actualmente, en los ámbitos académico y empresarial, existe coincidencia en que de las habilidades

gerenciales es el recurso estratégico más importante en una organización para generar valor.

En base a la teoría de Según Griful Posanti & Canela Campor, (2002), considera el modelo EFQM donde el proceso, alude a como se identifica, gestionan y revisan los procesos y a como se corrigen a fin de asegurar la mejora continua en todas las actividades, para Camisón, Cruz, & González (2006), menciona que Deming insistió igualmente en que una organización orientada hacia la calidad debe asegurar su futuro, para lo que debe comprender que el desarrollo de la calidad es un proceso a largo plazo. Por otro lado (Pérez Quintero, 2013) señala que es conseguir la productividad sea favorable es decir es conseguir el más alto resultado con una determinada o mínima de insumos o recursos, conseguir los resultados predeterminados o previstos con un mínimo de recursos.

De acuerdo al resultado obtenido en la estadística descriptiva de la dimensión Proceso el 66.67% de las socias respondieron en el nivel medio, el 16.67% se encuentra en el nivel alto, el 16.67% se encuentra en la categoría baja. En la estadística inferencial, se llegó a corroborar las hipótesis específica que determina la relación se toma en cuenta el grado de significancia planteado de 5% (0,05) determinamos de acuerdo al cuadro de correlación de las variables. Podemos afirmar que existe una correlación positiva considerable entre La gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son

mutuamente dependiente con $p\text{-value} = 0.001268$ y $\alpha=0,05$; en el cual presenta una asociación correlación positiva considerable, con un ajuste de 70% y los otros 30% son explicados por otras variables influyentes

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

La presente investigación concluye en lo siguiente:

1. Se determinó que la gestión de calidad y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 6.064e-09 < \alpha=0,05$; en el cual presenta una asociación significativa, positiva con un ajuste de 94% y los otros 6% son explicados por otras variables influyentes. Mediante la estadística descriptiva se observó que el 72.22% de las socias sostienen que la gestión de la calidad se encuentra en el nivel medio, el 5.56% en el nivel bajo y el 22.22% en el nivel alto; así mismo se encuentra que el 44.44% de las socias sostienen que el liderazgo se encuentra en el nivel medio, el 16.67% en el nivel bajo y el 38.89% se encuentra en el nivel alto.
2. Se determinó que la planificación y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro – 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 0.0174 < \alpha=0,05$; en el cual presenta una asociación, positiva con un ajuste de 55% y los otros 45% son explicados por otras variables influyentes. Mediante la estadística se observó que el 72.22% de las socias sostienen que la planificación se encuentra en el nivel medio, el 16.67% en el nivel bajo y el 11.11% en el nivel alto.

3. Se determinó que el Trabajo en equipo y el liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 6.533e-08 < \alpha=0,05$ en el cual presenta una asociación significativa, positiva con un ajuste de 92% y los otros 8% son explicados por otras variables influyentes. Mediante la estadística descriptiva se observó que el 38.89% de las socias sostienen que el trabajo en equipo se encuentra en el nivel alto, el 38.89 % se encuentra en el nivel medio y el 22.22% en el nivel bajo.
4. Se determinó que la gestión de procesos y liderazgo en la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSINANI, en el distrito de Rio Negro - 2019 son mutuamente dependiente con $p\text{-valué} = 0.001268$ y $\alpha=0,05$; en el cual presenta una asociación moderada, positiva con un ajuste de 70% y los otros 30% son explicados por otras variables influyentes. Mediante la estadística descriptiva se observó que el 66.67% de las socias sostienen que la gestión de proceso se encuentra en el nivel medio, el 16.67% en el nivel bajo y el 16.67% en el nivel alto.

5.2.Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se plantea las siguientes recomendaciones para las socias de la asociación de mujeres emprendedoras WARMI TSHINANI.

- ✓ Se recomienda establecer fichas de verificación con indicadores, así mismo evaluar continuamente el proceso para lograr encontrar las fallas durante el proceso.

- ✓ Se recomienda capacitar a las socias en el desarrollo del producto, manejo de equipos y también establecer una comunicación e información fluida y eficiente.

- ✓ Establecer una comunicación más fluida entre el líder y el equipo, con mira de aumentar sus capacidades de los demás integrantes de la asociación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS

Bibliografía

- Aguilar Arizala, S. M. (2014). *Liderazgo Y Trabajo En Equipo Que Permita Servicio de Calidad En El Área Administrativa Del Hospital “Jaime Roldós Aguilera”, Del Cantón Ventanas*. Babahoyo - Ecuador: Universidad Técnica De Babahoyo.
- Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2144/Santa%20tesis%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldana de Vega, L., Álvarez Builes, M. P., Bernal Torres, C. A., Díaz Becerra, M. I., González Soler, C. E., Galindi Uribe, Ó. D., & Villegas Cortés, A. (2011). *Administración por calidad*. Cundinamarca, Colombia: Alfaomega Colombiana.
- Aldás, J., & Uriel, E. (2017). *Análisis multivariante aplicado con R*. Madrid: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Amez Luna, M., Guzmán Escalante, L., & Soto Chavez, K. (2017). *Caracterización de las Mujeres que Ejercen Cargos de Jefatura*. Surco: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Aparicio Valdez, M. R., & Medina Caicay, J. (2015). *"Habilidades Gerenciales Que Demandan Las Empresas En El Perú: Un Análisis Comparativo"*. Lima: Universidad del Pacifico.

- Aranda Silva, M. F., Ordoñez Guzmán, L., & Peralta Carrera, C. G. (2018). *La Gestión Por Procesos Como Medio Para Mejorar La Eficacia En El Cumplimiento De Objetivos Institucionales Del Minagri*". Lima: Universidad del Pacífico.
- Bonifaz Villar, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. Mexico: RED TERCER MILENIO S.C.
- Camisón, C., Cruz, S., & González, T. (2006). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.
- Carreño, Á. A., & Camacho. (2016). *Gestión de la calidad en la industria alimentaria*. Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/128553?page=18>
- Carrero Olivera, W. R. (2018). *Estilos de liderazgo y calidad de gestión en las instituciones educativas de la red N° 01 Pachacútec Ventanilla – Callao*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chacin de Mujica, M. (3 de abril de 2010). *TRABAJO EN EQUIPO*. Obtenido de Experiencias Doctorales: <https://pide.wordpress.com/2010/04/03/trabajo-en-equipo/>
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración octava edición*. Mexico: McGRAW-HILL/interamericana editores, S.A.
- Coronel Alvarez, L. G. (2017). *La Gestión Estratégica: Su Estudio E Impacto En Las Empresas Comercializadoras De Electrodomésticos De La Ciudad De Santa Rosa*. Machala – El Oro: Unidad Académica De Ciencias Empresariales.

- De La Riva Valle, E. M. (2018). *Liderazgo y Gestión de Calidad en la Administración Pública del Gobierno Local Puno-2018*. Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Domínguez Granda, J. (2019). *Manual De Metodología De La Investigación Científica (MIMI)*. Chimbote: Imprenta Editora Gráfica Real S. A. C.
- Española, R. A. (2019). *Real academia española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/habilidad>
- Gamarra Astuhuaman, G., Wong Cabanillas, F., Pujay Cristobal, O. E., & Rivera Espinoza, T. A. (2019). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS* (2 reimpression ed.). Lima: San Marcos.
- Griful Posanti, E., & Canela Campor, M. Á. (2002). *Gestión de la Calidad*. Barcelona: Edicions de la Universitat Politècnica de Catalunya, SL.
- Guadalupe, M., & Gómez, N. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología* |, 25-29.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-HILL/Interamecana Editores,S.A. de C.V.
- Herrera Cumbicos, I. C. (2017). *Propuesta De Gestion Integral Presupuestaria Que Permita La Optimización Adecuada De Los Recursos En Las Instituciones Del Sector Público*. Machala: Universidad Tecnica de Machala.

- ISO 9001:2015. (16 de 10 de 2018). *ESCUELA EUROPEA DE EXCELENCIA*.
Obtenido de <https://www.nueva-iso-9001-2015.com/2018/10/quiere-saber-lo-que-significa-la-gestion-de-calidad/>
- Juran, J. M. (1990). *Juran y la planificación para la calidad*. Ediciones Díaz de Santos.
Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/55472?page=6>
- Licenciatura en RR.HH. Universidad de Champagnat*. (4 de 04 de 2002). Obtenido de
Teoría del trabajo en equipo: Teoría del trabajo en equipo
- Meza Sanchez, S., Zarate, J. J., & Contreras Espinosa, R. (2010). *Gestión y estadística de la calidad*. (1a edición ed.). México: Grupo Editorial Éxodo. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/uladech/130329?page=21>.
- Mondragon Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de spearman en un estudio de intervencion en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8, 98-104.
- Moreno Alcázar, M. T., Calderón Gonzales, J. A., Kamiya Yamaniha, C. A., & Mendoza Cerna, C. D. (2019). *El Liderazgo y la Gestión Escolar en dos Escuelas Privadas de Lima*. Surco: Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Objetivo*. (2018). Recuperado el 20 de 10 de 2019, de Significados.com.: <https://www.significados.com/objetivo/>
- Ochoa Espejo, M. M. (2014). *Propuesta del modelo de gestión de calidad para el desarrollo competitivo de la i.e. “micaela bastidas” – el tambo 2014*. Huancayo: Universidad Nacional Del Centro Del Peru.
- Pasmore, W. (2011). *Diseñar una estrategia de liderazgo*. Europa: Center for Creative Leadership.

- Paula Mercedes, A. Z. (2018). *Gestión de la calidad y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Frontera – Sullana 2018*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Pérez Achaval, M. C. (2017). *Un Modelo de Gestión de la Calidad para Proyectos de Inteligencia Territorial (MGCPIT). Aplicación al caso de Buenavista de Apasco, Macuspana, Tabasco, México*. Huelva: Universidad de Huelva.
- Pérez Porto , J., & Merino, M. (2011). *Definicion.de*. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/integracion/>
- Pérez Quintero, A. L. (12 de abril de 2013). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>
- Portela Maquieira, S. (2016). *El Liderazgo Transformador en la Gestion de la Calidad. Un estudio basado en el modelo EFQM*. Alicante: Instituto Universitario de Investigaciones Turisticas.
- Raffino, M. E. (2019). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/habilidad-2/>
- Robert N., L. P., & Achua, C. F. (2011). *Liderazgo, Teoria, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cuarta Edición. Mexico: Cengage Learnibg Editores, S.A.
- Rojas Bujaico, R. W. (2016). *Diseño De Un Sistema De Gestión De Calidad En La Dirección De Investigación De La Universidad Nacional De Huancavelica*. Huancayo: Universidad Nacional Del Centro Del Perú.

- Salinas Carhuaz, A. (2017). *Liderazgo pedagógico y gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas de jornada escolar completa de Satipo*. Huancayo: Universidad Nacional Del Centro Del Perú.
- Significados.com. (2018). Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/trabajar-en-equipo/>
- Sistema de Gestión de la calidad según ISO 9001:2000. (2005). En M. d. famento, *Sistema de Gestión de la calidad según ISO 9001:2000* (págs. 1-30).
- Toledo Coral, C., Quintana Sánchez, C., Napa Zender, D., & Terzano Napuri, J. (2016). *Estilos de Liderazgo de las Mujeres Emprendedoras de Lima Metropolitana*. Lima : Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Vadillo, C. (2008). *Liderazgo educativo*. Bogotá: Norma.
- Valderrama Mendoza, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica : Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos.
- Velasco Sanchez, J. (2010). *Gestión de la Calidad Mejoramiento continua y sistemas de gestión Teoría y práctica*. Madrid: Pirámide Grupo Anaya, S.A.
- Wikipedia. (2018). *Gestión*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n>
- Zuta Chong, M., & Wiese, A. M. (2009). *Una Mype Con Calidad: Guías para entender y evaluar un sistema de gestión de calidad*. Peru: Nathan Asociare Inc.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento cuestionario utilizado para la aplicación de la encuesta a las socias de la asociación de mujeres Warmi Tsinani.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS CONTALES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
 Programa de post grado



GESTIÓN DE CALIDAD Y LIDERAZGO DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRENDEDORAS WARMI TSINANI, EN EL DISTRITO DE RIO NEGRO – 2019.

Información general

El presente instrumento es un cuestionario que tiene por objetivo medir el grado de correlación que tienen las variables de la gestión de calidad y liderazgo, puede ser empleada en los socias, ha sido elaborada con fines de investigación, los datos en cada caso se manejan en estricta reserva.

Instrucciones:

En este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de la gestión de calidad. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones.

El cuestionario está compuesto por un total de 24 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera. No hay respuestas buenas ni malas.

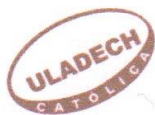
1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. siempre

GESTION DE CALIDAD						
PLANIFICACION		ESCALA				
		1	2	3	4	5
1.	La asociacion cuenta con objetivos y planes establecidos.					
2.	En la asociacion los directivos demuestran y conocen sus funciones.					
3.	Participan todas las socias durante la planificacion.					
4.	En la asociacion la comunicacion es clara entre las socias y colaboradores.					
TRABAJO EN EQUIPO		ESCALA				
		1	2	3	4	5
5.	Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.					
6.	Si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un analisis para ver que ha fallado.					
7.	Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.					
8.	Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democratica.					
PROCESO		ESCALA				

		1	2	3	4	5
9.	Tiene criterios para definir las actividades necesarias para lograr el resultado deseado.					
10.	Existen responsabilidades y obligaciones claras para la gestión de actividades específicas de asociación.					
11.	Las socias en base a los resultados toman decisiones asertivas.					
12.	Se promueve la auto evolución con objetivos definidos para que orienten a la mejora continua					
LIDERAZGO						
COMUNICACION		ESCALA				
		1	2	3	4	5
13.	Cuentas con información y el conocimiento necesarios para lograr el objetivo de la asociación.					
14.	Una mejor comunicación conduce a un mejor desempeño de las socias					
15.	Recoge las opiniones y expectativas de los demás socias					
16.	Puedes hacer cualquier pregunta razonable a la directiva y recibir una respuesta de la directiva					
COMPETENCIA		ESCALA				
		1	2	3	4	5
17.	Consideras que te llevo tiempo en aprender el nuevo proceso de su trabajo.					
18.	Consideras que las socias son eficientes en el manejo de la gestión.					
19.	Consideras el clima laboral es satisfactorio en la asociación.					
20.	Consideraras que calidad del producto esta en funcion al cliente..					
HABILIDAD		ESCALA				
		1	2	3	4	5
21.	Cuentas con capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes, dirigidas a resolver problemas o situaciones para agregar valor a la organización.					
22.	Identificas metas que permitan dirigir el rumbo de la empresa.					
23.	Compartes tus conocimiento a tus colegas que desconocen					
24.	Cuentas con la capacidad de identificar situaciones de presión, conflictos creando soluciones estratégicas y adecuadas para la organización.					

GRACIAS POR TU COLABORACION.

Anexo 2. Ficha de evaluación de instrumento por expertos.



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
PROGRAMA DE POST GRADO
Maestría en Administración



FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO: SALOME CONDORI EUGENIO
 1.2 ESPECIALIDAD: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3 CARGO ACTUAL: CATEDRATICO
 1.4 GRADO ACADEMICO: DOCTOR
 1.5 INSTITUCION DE TRABAJO: UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
 1.6 LUGAR Y FECHA: SATIPO, 15 DE OCTUBRE DEL 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION				
		4	3	2	1	0
1	Pertinencia de Indicadores	✓				
2	Relación indicadores-reactivos	✓				
3	Calidad de reactivos	✓				
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓				
5	Introducción, instrucciones y referencias	✓				
6	Estrategias de Aplicación	✓				
7	Interpretación de instrumentos	✓				
8	Presentación	✓				
	TOTAL	32				

• Coeficiente de Valoración Porcentual C = 100 %

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES :

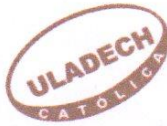
.....

IV. RESOLUCION

a. Aprobado (C >= 75 %) 100 %

b. Desaprobado (C < 75 %)

Eugenio Salome Condori
 Eugenio Salome Condori
 Dr en Ciencias de la Educacion
Firma del Experto



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
PROGRAMA DE POST GRADO
Maestría en Administración



FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO: JUAN CARLOS URETA MEDRANO
 1.2 ESPECIALIDAD: CONTADOR PUBLICO
 1.3 CARGO ACTUAL: CATEDRATICO
 1.4 GRADO ACADEMICO: MAGISTER
 1.5 INSTITUCION DE TRABAJO: UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
 1.6 LUGAR Y FECHA: SATIPO, 14 DE OCTUBRE DEL 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION				
		4	3	2	1	0
1	Pertinencia de Indicadores	✓				
2	Relación indicadores-reactivos	✓				
3	Calidad de reactivos	✓				
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓				
5	Introducción, instrucciones y referencias	✓				
6	Estrategias de Aplicación	✓				
7	Interpretación de instrumentos	✓				
8	Presentación	✓				
TOTAL		32				

• Coeficiente de Valoración Porcentual C = 100%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES : Ninguna

IV. RESOLUCION
 a. Aprobado (C >= 75 %) 100%
 b. Desaprobado (C < 75 %)



Firma del Experto



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
PROGRAMA DE POST GRADO
Maestría en Administración



FICHA PARA EVALUACION DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

I. REFERENCIAS

- 1.1 EXPERTO: TOLOMEO VENTURA HURTADO
 1.2 ESPECIALIDAD: MAESTRO EN EDUCACIÓN
 1.3 CARGO ACTUAL: CATEDRATICO
 1.4 GRADO ACADEMICO: MAGISTER
 1.5 INSTITUCION DE TRABAJO: UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ANGELES DE CHIMBOTE
 1.6 LUGAR Y FECHA: SATIPO, 15 de OCTUBRE del 2019

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION				
		4	3	2	1	0
1	Pertinencia de Indicadores	✓				
2	Relación indicadores-reactivos	✓				
3	Calidad de reactivos	✓				
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓				
5	Introducción, instrucciones y referencias	✓				
6	Estrategias de Aplicación	✓				
7	Interpretación de instrumentos	✓				
8	Presentación	✓				
TOTAL		32				

• Coeficiente de Valoración Porcentual C = 100 %

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES :

NINGUNA

IV. RESOLUCION

- a. Aprobado (C >= 75 %) 100 %
 b. Desaprobado (C < 75 %)



[Firma]
 Lic. Adm. Tolomeo Ventura Hurtado
 CLAB 4579
 MAG. MAESTRO EN EDUCACION CON MENCIÓN
 EN DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN

Firma del Experto

Anexo 3: Padrón de Socias

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

Notario: **Maria A. Hurtado Castro**
 ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 C.N. Junta - Satipo

FECHA DE INGRESO: No. _____
 NOMBRES: ANITA BUNZIE
 APELLIDOS PATERNO: CHACABAZA
 APELLIDOS MATERNO: BOZA
 FECHA DE NACIMIENTO: 02 de febrero de 1979
 NATURAL DE: _____ PROVINCIA: SATIPÓ
 DISTRITO: San Mateo DPTO: TUMBA
 OCUPACION: Estudiante
 GRADO DE INSTRUCCION: Superior
 ESTADO CIVIL: Soltera LIBRETA MILITAR No. _____
 D.N.I. 7223422 No. DE R.U.C. _____
 DIRECCION: San Mateo
 ESPOSA O CONVIVIENTE: _____

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 FISCAL _____

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

Notario: **Maria A. Hurtado Castro**
 ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 C.N. Junta - Satipo

FECHA DE INGRESO: No. _____
 NOMBRES: Flore Edith
 APELLIDOS PATERNO: MACHUCA
 APELLIDOS MATERNO: CHAVEZ
 FECHA DE NACIMIENTO: 02 de septiembre de 1968
 NATURAL DE: _____ PROVINCIA: SATIPÓ
 DISTRITO: San Mateo DPTO: TUMBA
 OCUPACION: Agricultora
 GRADO DE INSTRUCCION: Secundaria completa
 ESTADO CIVIL: Casada LIBRETA MILITAR No. _____
 D.N.I. 4231972 No. DE R.U.C. _____
 DIRECCION: Santa Rosa Magdalena - Fortillo Bazo
 ESPOSA O CONVIVIENTE: José Luis Rojas Mellado

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
<u>Juan dice El Puma Machuca</u>	<u>13</u>	<u>Secundaria</u>
<u>José Esteban Rojas Machuca</u>	<u>11</u>	<u>Primaria</u>

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 FISCAL _____

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

Notario: **Maria A. Hurtado Castro**
 ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 C.N. Junta - Satipo

FECHA DE INGRESO: 10 de mayo 2010 No. _____
 NOMBRES: MARILEI BETABE
 APELLIDOS PATERNO: MAJANO
 APELLIDOS MATERNO: MAJANO
 FECHA DE NACIMIENTO: 20 de abril de 1988
 NATURAL DE: _____ PROVINCIA: CHANCHAMAYO
 DISTRITO: San Mateo DPTO: TUMBA
 OCUPACION: Casa
 GRADO DE INSTRUCCION: Superior LIBRETA MILITAR No. _____
 ESTADO CIVIL: Soltera No. DE R.U.C. _____
 D.N.I. 9220222
 DIRECCION: San Mateo
 ESPOSA O CONVIVIENTE: Santiago Cambien Huanca

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
<u>Jameli Johana Cambien Huanca</u>	<u>2 años</u>	

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 FISCAL _____

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

Notario: **Maria A. Hurtado Castro**
 ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 C.N. Junta - Satipo

FECHA DE INGRESO: 10 de diciembre 2012 No. _____
 NOMBRES: Yolanda
 APELLIDOS PATERNO: MAJANO
 APELLIDOS MATERNO: MAJANO
 FECHA DE NACIMIENTO: 09 de mayo
 NATURAL DE: _____ PROVINCIA: Satipo
 DISTRITO: San Mateo DPTO: TUMBA
 OCUPACION: Casa
 GRADO DE INSTRUCCION: Superior LIBRETA MILITAR No. _____
 ESTADO CIVIL: Casada No. DE R.U.C. _____
 D.N.I. 8428200
 DIRECCION: San Mateo
 ESPOSA O CONVIVIENTE: Santiago Cambien Huanca

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
<u>Yolanda Cambien Huanca</u>	<u>2 años</u>	<u>Primaria</u>
<u>Yolanda Cambien Huanca</u>	<u>2 años</u>	<u>Primaria</u>
<u>Yolanda Cambien Huanca</u>	<u>2 años</u>	<u>Primaria</u>

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 FISCAL _____

REGISTRO DE PADRON DE SOCIEDAD **ABOGADA - NOTARIO**
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Juan - Satipo

FECHA DE INGRESO: 10-05-2010
 NOMBRES: ALBA GARCERAN
 APELLIDOS PATERNO: GARCERAN
 APELLIDOS MATERNO: PALMADO
 FECHA DE NACIMIENTO: 24 de agosto 1967
 NATURAL DE: DISTRITO: Satipo DPTO: Tarma
 OCUPACION: SU CASA
 GRADO DE INSTRUCCION: SECUNDARIA
 ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No.:
 D.N.I.: 21180497 No. DE R.U.C.:
 DIRECCION: Paredón Juan - Rio Negro
 ESPOSA O CONVIVIENTE: DISTRITO: Tarma DPTO: Tarma

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS
VICTY PALMADO MARIN	HERMANA	07	PRIMARIA

OBSERVACIONES:

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A)
 SECRETARIO (A)
 PRESIDENTE

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SOCIEDAD **ABOGADA - NOTARIO**
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Juan - Satipo

FECHA DE INGRESO: 10-05-2010
 NOMBRES: TICA
 APELLIDOS PATERNO: ROMERO
 APELLIDOS MATERNO: ROMERO
 FECHA DE NACIMIENTO: 23 de Julio de 1962
 NATURAL DE: DISTRITO: Tarma DPTO: Tarma
 OCUPACION: SU CASA
 GRADO DE INSTRUCCION: FAMILIAR
 ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No.:
 D.N.I.: 42247322 No. DE R.U.C.:
 DIRECCION: Tarma No. 200000
 ESPOSA O CONVIVIENTE: MIGUEL ROMERO CASADO

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
DAI ROMERO TICA	18	SECUNDARIA
MIGUEL ROMERO TICA	16	SECUNDARIA
MIGUEL ROMERO TICA	12	PRIMARIA
MIGUEL ROMERO TICA	07	PRIMARIA

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES:

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A)
 SECRETARIO (A)
 PRESIDENTE

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SOCIEDAD **ABOGADA - NOTARIO**
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Juan - Satipo

FECHA DE INGRESO: 01 de Mayo 2013
 NOMBRES: ALBA
 APELLIDOS PATERNO: CASTILLO
 APELLIDOS MATERNO: PALMADO
 FECHA DE NACIMIENTO: 16 de Diciembre 1982
 NATURAL DE: DISTRITO: Satipo DPTO: Tarma
 OCUPACION: SU CASA
 GRADO DE INSTRUCCION: FAMILIAR
 ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No.:
 D.N.I.: 41230898 No. DE R.U.C.:
 DIRECCION: Calle Paredón Juan
 ESPOSA O CONVIVIENTE: ALBA CASTILLO PALMADO

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
BRAYAN CASTILLO CASTILLO	7	PRIMARIA
LESLY E CASTILLO CASTILLO	6	PRIMARIA
JOHN CASTILLO CASTILLO	3	CASA

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES:

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A)
 SECRETARIO (A)
 PRESIDENTE
 FISCAL

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SOCIEDAD **ABOGADA - NOTARIO**
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Juan - Satipo

FECHA DE INGRESO: 12-02-2011
 NOMBRES: NARELA
 APELLIDOS PATERNO: ZIMA
 APELLIDOS MATERNO: HUNGRA
 FECHA DE NACIMIENTO: 24 de Marzo 1987
 NATURAL DE: DISTRITO: Huancabamba DPTO: Huancavelica
 OCUPACION: SU CASA
 GRADO DE INSTRUCCION: SECUNDARIA
 ESTADO CIVIL: CONVIVIENTE LIBRETA MILITAR No.:
 D.N.I.: 44730893 No. DE R.U.C.:
 DIRECCION: Paredón Bajo
 ESPOSA O CONVIVIENTE: Jose Antonio Ganshiller Salazar

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
Vladimir Hany Ganshiller Zima	7	Primaria
Madeira Elizabeth Ganshiller Zima	6	Primaria

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS
José Ganshiller Vivial	Suegro	64	Primaria

OBSERVACIONES:

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A)
 SECRETARIO (A)
 PRESIDENTE
 FISCAL

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS **Sociedad Hurtado Castro**
ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Junin - Satipo

FECHA DE INGRESO: 22-01-2011
 NOMBRES: FELISA TAJA
 APELLIDOS PATERNO: ALAJE
 APELLIDOS MATERNO: DE SEPALAYAN
 FECHA DE NACIMIENTO: 15-07-1963
 NATURAL DE: RIO NEGRO PROVINCIA: SATIPO
 DISTRITO: RIO NEGRO DPTO.: SUNIN
 OCUPACION: ATA
 GRADO DE INSTRUCCION: SECUNDARIA
 ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No. _____
 D.N.I. 20977386 No. DE R.U.C. _____
 DIRECCION: CALLE SANTA ROSA HAPIATECO
 ESPOSA O CONVIVIENTE: VIDAL ALFONSO SEPALAYAN TORRES

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
<u>OLIVIA SEPALAYAN PALANTE</u>	<u>21</u>	<u>SUPERIOR</u>
<u>SOSIE SEPALAYAN PALANTE</u>	<u>08</u>	<u>PRIMARIA</u>

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 HUELLA DIGITAL _____

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS **Sociedad Hurtado Castro**
ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Junin - Satipo

FECHA DE INGRESO: 20 de Enero de 2013
 NOMBRES: FLORA
 APELLIDOS PATERNO: HUARI
 APELLIDOS MATERNO: CENTENO
 FECHA DE NACIMIENTO: 29 de Julio 1970
 NATURAL DE: RIO NEGRO PROVINCIA: SATIPO
 DISTRITO: RIO NEGRO DPTO.: SUNIN
 OCUPACION: SU CASA
 GRADO DE INSTRUCCION: PRIMARIA
 ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No. _____
 D.N.I. 20998907 No. DE R.U.C. _____
 DIRECCION: CALLE SANTA ROSA
 ESPOSA O CONVIVIENTE: MARINO RAHON CATA

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
<u>MARCELO RAHON HUARI</u>	<u>27</u>	<u>SUPERIOR</u>
<u>ALON RAHON HUARI</u>	<u>19</u>	<u>SUPERIOR</u>
<u>ABRAHAM RAHON HUARI</u>	<u>13</u>	<u>SECUNDARIA</u>
<u>DAVID RAHON HUARI</u>	<u>11</u>	<u>PRIMARIA</u>

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS
<u>MARCELO RAHON CERUO</u>	<u>Hijo</u>	<u>24</u>	<u>SUPERIOR</u>

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 HUELLA DIGITAL _____

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS **Sociedad Hurtado Castro**
ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Junin - Satipo

FECHA DE INGRESO: _____
 NOMBRES: CECILIA
 APELLIDOS PATERNO: MENDOZA
 APELLIDOS MATERNO: HURTADO
 FECHA DE NACIMIENTO: 16 de octubre de 1995
 NATURAL DE: _____ PROVINCIA: SATIPO
 DISTRITO: RIO NEGRO DPTO.: SUNIN
 OCUPACION: AGRICULTORA
 GRADO DE INSTRUCCION: SECUNDARIA INCOMPLETA
 ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No. _____
 D.N.I. 12510831 No. DE R.U.C. _____
 DIRECCION: VALLE AZUL
 ESPOSA O CONVIVIENTE: DAVID MOISES VILLANO FLORES

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
<u>JUAN FRANCO VILLANO MENDOZA</u>	<u>8</u>	<u>PRIMARIA</u>
<u>ALIXA IVE VILLANO MENDOZA</u>	<u>4</u>	<u>INICIAL</u>

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 HUELLA DIGITAL _____

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS **Sociedad Hurtado Castro**
ABOGADA - NOTARIO
 Colegiatura Número: 08
 No. C.N. Junin - Satipo

FECHA DE INGRESO: 10-05-2010
 NOMBRES: OLEA
 APELLIDOS PATERNO: OLIVERA
 APELLIDOS MATERNO: RAMOS
 FECHA DE NACIMIENTO: 02 de febrero 1970
 NATURAL DE: RIO NEGRO PROVINCIA: SATIPO
 DISTRITO: RIO NEGRO DPTO.: SUNIN
 OCUPACION: SU CASA
 GRADO DE INSTRUCCION: SECUNDARIA
 ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No. _____
 D.N.I. 01010101 No. DE R.U.C. _____
 DIRECCION: CALLE SANTA ROSA - RIO NEGRO
 ESPOSA O CONVIVIENTE: CIRO HALLER EN SU CASA

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
<u>NICOLAS HALLER OLIVERA</u>	<u>14</u>	<u>SECUNDARIA</u>
<u>FRANCO HALLER OLIVERA</u>	<u>10</u>	<u>PRIMARIA</u>

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR

NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____
 SECRETARIO (A) _____ PRESIDENTE _____
 HUELLA DIGITAL _____

REDMI NOTE 8
48MP QUAD CAMERA

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

FECHA DE INGRESO: 12-02-2017 No. _____

NOMBRES: ESTHER ELIZABETH

APELLIDOS PATERNO: MARINO

APELLIDOS MATERNO: GARCIA

FECHA DE NACIMIENTO: 20-11-1990

NATURAL DE: PROVINCIA: PUNO

DISTRITO: Sta Maria de Colina DPTO: PUNO

OCCUPACION: ESTUDIANTE


GRADO DE INSTRUCCION: SUPERIOR

ESTADO CIVIL: SOLTERA LIBRETA MILITAR No. _____

D.N.I.: 44991854 No. DE R.U.C.: _____

DIRECCION: C/DR PORTILLO BAZO

ESPOSA O CONVIVIENTE: _____



NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____

FIRMA DEL SECRETARIO (A) _____

FIRMA DEL PRESIDENTE _____

FIRMA DEL FISCAL _____

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

FECHA DE INGRESO: 16-02-2010 No. _____

NOMBRES: RAQUEL MARA

APELLIDOS PATERNO: MARINO

APELLIDOS MATERNO: GARCIA

FECHA DE NACIMIENTO: 18 de octubre 1975

NATURAL DE: PROVINCIA: JUNON

DISTRITO: RIO MERO DPTO: JUNON

OCCUPACION: SUASA

GRADO DE INSTRUCCION: SECUNDARIA

ESTADO CIVIL: MARIDA SOLTERA LIBRETA MILITAR No. _____

D.N.I.: 9108636 No. DE R.U.C.: _____

DIRECCION: ARTILLO BAZO - RIO MERO

ESPOSA O CONVIVIENTE: _____



NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
RAQUEL MARA MARINO	07	PRIMARIA
YURI MARINO	04	PRIMARIA

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____

FIRMA DEL SECRETARIO (A) _____

FIRMA DEL PRESIDENTE _____

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

FECHA DE INGRESO: 10-05-2013 No. _____

NOMBRES: OLIVIA

APELLIDOS PATERNO: SERAFIN

APELLIDOS MATERNO: ZALAZA

FECHA DE NACIMIENTO: 15-02-1990

NATURAL DE: PROVINCIA: SATIPO

DISTRITO: RIO MERO DPTO: JUNON

OCCUPACION: ESTUDIANTE


GRADO DE INSTRUCCION: COLEGIO

ESTADO CIVIL: SOLTERA LIBRETA MILITAR No. _____

D.N.I.: 4674728 No. DE R.U.C.: _____

DIRECCION: C/DR PORTILLO BAZO

ESPOSA O CONVIVIENTE: _____



NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____

FIRMA DEL SECRETARIO (A) _____

FIRMA DEL PRESIDENTE _____

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SOCIOS

FECHA DE INGRESO: 01 Enero 2013 No. _____

NOMBRES: LIZAMBA

APELLIDOS PATERNO: SERAFIN

APELLIDOS MATERNO: ZALAZA

FECHA DE NACIMIENTO: 01/01/1979

NATURAL DE: PROVINCIA: SATIPO

DISTRITO: RIO MERO DPTO: JUNON

OCCUPACION: Ama de Casa


GRADO DE INSTRUCCION: Secundaria

ESTADO CIVIL: Casada LIBRETA MILITAR No. _____

D.N.I.: 4039956 No. DE R.U.C.: _____

DIRECCION: C/DR PORTILLO BAZO - SANTA ROSA - PORTILLO BAZO

ESPOSA O CONVIVIENTE: Ruben Anselmo Calero Yauri



NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS
Juanita Lidia Calero Serafin	12	Secundaria
Priscila Lidia Calero Yauri	9	Primaria
Luz Camila Calero Serafin	0	

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS

FIRMA DEL ASOCIADO (A) _____

FIRMA DEL SECRETARIO (A) _____

FIRMA DEL PRESIDENTE _____

HUELLA DIGITAL

REGISTRO DE PADRON DE SUJETOS

Maria A. Hurtado Castro
ABOGADA - NOTARIO
Colegiatura Número: 08
No. C.N. Junín - Satipo

FECHA DE INGRESO: 01 Enero 2013

NOMBRES: Mariana Filomena

APELLIDOS PATERNO: Bascuñán

APELLIDOS MATERNO: Edroja

FECHA DE NACIMIENTO: 26-01-1985

NATURAL DE: Rio Negro PROVINCIA: Satipo

DISTRITO: Junín

OCCUPACION: AMA DE CASA


GRADO DE INSTRUCCION: LIBRETA MILITAR No. _____

ESTADO CIVIL: CASADA No. DE R.U.C.: 04303219

D.N.I.: 80900000

DIRECCION: Jr. Agustín Bolognesi 102

ESPOSA O CONVIVIENTE: RODRIGO




NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS
<u>Frank J. Bascuñán Bolognesi</u>	<u>Sobrino</u>	<u>14</u>	<u>Secundaria</u>

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS



SELLO DIGITAL

REDIMINOTE B
48MP CUAD. CÁMERA

SECRETARIO (A)

[Firma]

FIRMA DEL ASOCIADO (A)

[Firma]

PRESENTE

[Firma]

SECRETARIO (A)

[Firma]

FISCAL

[Firma]

REGISTRO DE PADRON DE SUJETOS

Maria A. Hurtado Castro
ABOGADA - NOTARIO
Colegiatura Número: 08
No. C.N. Junín - Satipo

FECHA DE INGRESO: _____

NOMBRES: PILAR

APELLIDOS PATERNO: YURANGUI

APELLIDOS MATERNO: TITO

FECHA DE NACIMIENTO: 27 Octubre 1962

NATURAL DE: _____ PROVINCIA: _____

DISTRITO: _____ DPTO: _____

OCCUPACION: AMA DE CASA


GRADO DE INSTRUCCION: _____

ESTADO CIVIL: CASADA LIBRETA MILITAR No. _____

D.N.I.: 04303219 No. DE R.U.C.: _____

DIRECCION: CD. PORTILLO BATO - RIO AEREO

ESPOSA O CONVIVIENTE: RUIZ CASTILLO PABLO




NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS HIJOS QUE VIVEN EN EL HOGAR		
NOMBRES Y APELLIDOS	EDAD	ESTUDIOS

NOMBRES Y APELLIDOS DE OTROS MIEMBROS QUE VIVEN EN EL HOGAR			
NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO	EDAD	ESTUDIOS

OBSERVACIONES: _____

ME COMPROMETO A CUMPLIR CON LA INSTITUCION Y SUS ESTATUTOS



SELLO DIGITAL

REDIMINOTE B
48MP CUAD. CÁMERA

SECRETARIO (A)

[Firma]

FIRMA DEL ASOCIADO (A)

[Firma]

PRESENTE

[Firma]

SECRETARIO (A)

[Firma]

FISCAL

[Firma]

Anexo 4: Certificado de premio del Quinto Concurso Nacional de Chocolate Peruano



Primo del Quinto concurso Nacional del Chocolate Peruano realizado en el salón de chocolate 2019.



Se observa a las Socias con sus implementos durante la preparación de las pastas de chocolate.

Anexo 5:

Almacenamiento de los datos en el programa SSPS

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	9	0	1.La asociación cuenta con objetivos y planes establecidos.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
2	8	0	2.En la asociación los directivos demuestran y conocen sus funciones.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
3	8	0	3.Participan todas las socias durante la planificación.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
4	8	0	4.En la asociación la comunicación es clara entre las socias y colaboradores.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
5	8	0	5.Los objetivos se cumplen como equipo y no de manera individual.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
6	8	0	6.Si las metas no se alcanzan los colaboradores hacen un análisis para ver qué ha fallado.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
7	8	0	7.Todas las opiniones y sugerencias cuentan sin importar el cargo de quien las diga.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
8	8	0	8.Siempre es posible dialogar y tomar decisiones de manera democrática.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
9	8	0	9.Tiene criterios para definir las actividades necesarias para lograr el resultado deseado.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
10	8	0	10.Existen responsabilidades y obligaciones claras para la gestión de actividades específicas ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
11	8	0	11.Las socias en base a los resultados toman decisiones asertivas.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
12	8	0	12.Se promueve la auto evolución con objetivos definidos para que orienten a la mejora continua.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
13	8	0	13.Cuentas con información y el conocimiento necesarios para lograr el objetivo de la asociación.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
14	8	0	14.Una mejor comunicación conduce a un mejor desempeño de las socias.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
15	8	0	15.Recoge las opiniones y expectativas de los demás socias.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
16	8	0	16.Puedes hacer cualquier pregunta razonable a la directiva y recibir una respuesta de la direc...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
17	8	0	17.Consideras que te llevo tiempo en aprender el nuevo proceso de su trabajo.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
18	8	0	18.Consideras que las socias son eficientes en el manejo de la gestión.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
19	8	0	19.Consideras el clima laboral es satisfactorio en la asociación.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
20	8	0	20.Consideraras que calidad del producto está en función al cliente.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
21	8	0	21.Cuentas con capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes, dirigidas a resolver proble...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
22	8	0	22.Identificas metas que permitan dirigir el rumbo de la empresa.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
23	8	0	23.Compartes tus conocimientos a tus colegas que desconocen.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada
24	8	0	24.Cuentas con la capacidad de identificar situaciones de presión, conflictos creando solucion...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Desconocido	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:45 a.m. 17/09/2020

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: itm14 Visible: 24 de 24 variables

	itm01	itm02	itm03	itm04	itm05	itm06	itm07	itm08	itm09	itm10	itm11	itm12	itm13	itm14	itm15
1	4	3	3	2	5	3	4	3	4	3	1	3	4	5	4
2	4	2	1	1	3	3	1	1	1	4	2	1	1	3	3
3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5
4	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	1	4	5
5	4	3	2	1	3	4	2	3	4	4	3	5	2	4	5
6	4	5	3	2	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
7	4	3	1	3	3	2	4	3	5	3	2	3	5	3	4
8	4	2	5	1	2	4	3	2	3	3	3	5	4	4	5
9	4	4	4	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	3
10	4	2	2	1	5	3	4	5	5	4	2	3	2	3	3
11	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
12	4	5	2	3	4	2	5	1	3	3	4	4	1	5	4
13	4	3	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5
14	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2
15	4	4	1	1	5	2	3	4	5	3	3	3	5	4	3
16	4	2	1	2	3	2	4	1	3	3	1	5	4	4	5
17	4	3	5	2	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5
18	4	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

11:04 a.m. 17/09/2020

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	itm16	itm17	itm18	itm19	itm20	itm21	itm22	itm23	itm24	var	var	var	var	var	var
1	5	5	3	4	3	3	4	4	3						
2	4	3	1	5	4	1	1	1	1						
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
4	3	2	3	4	5	2	4	5	3						
5	3	3	4	5	3	3	2	5	1						
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
7	2	3	2	3	4	4	3	5	1						
8	4	4	5	2	3	2	4	3	5						
9	3	3	1	5	4	1	1	1	1						
10	5	5	2	3	4	4	3	2	1						
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4						
12	3	3	5	2	3	4	1	2	3						
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
14	2	2	2	2	3	2	2	2	2						
15	2	4	3	5	4	4	5	2	1						
16	3	2	3	4	5	5	4	3	2						
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
18	2	2	2	2	3	2	2	2	2						
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

11:03 a.m. 17/09/2020

Agrupación de los ítems de la variable

*Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

Calculadora de expresiones

Variable objetivo: GestonCali

Expresión numérica: $\text{mean}(\text{itm01}, \text{itm02}, \text{itm03}, \text{itm04}, \text{itm05}, \text{itm06}, \text{itm07}, \text{itm08}, \text{itm09}, \text{itm10}, \text{itm11}, \text{itm12})$

Grupo de funciones: Todo

Funciones y variables especiales:

Si... (condición de selección de caso opcional)

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

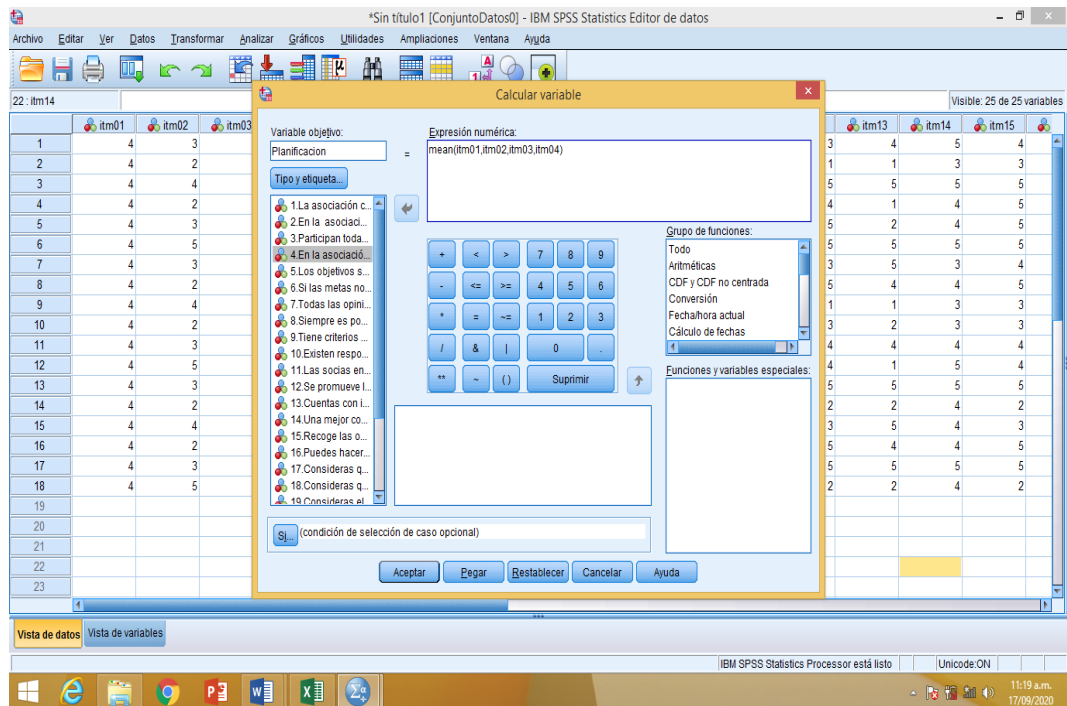
	itm01	itm02	itm03	itm13	itm14	itm15
1	4	3		3	4	5
2	4	2		1	3	3
3	4	4		5	5	5
4	4	2		1	4	5
5	4	3		5	2	4
6	4	5		5	5	5
7	4	3		3	5	3
8	4	2		5	4	4
9	4	4		1	1	3
10	4	2		3	2	3
11	4	3		4	4	4
12	4	5		4	1	5
13	4	3		5	5	5
14	4	2		2	2	4
15	4	4		3	5	4
16	4	2		5	4	4
17	4	3		5	5	5
18	4	5		2	2	4
19						
20						
21						
22						
23						

Vista de datos Vista de variables

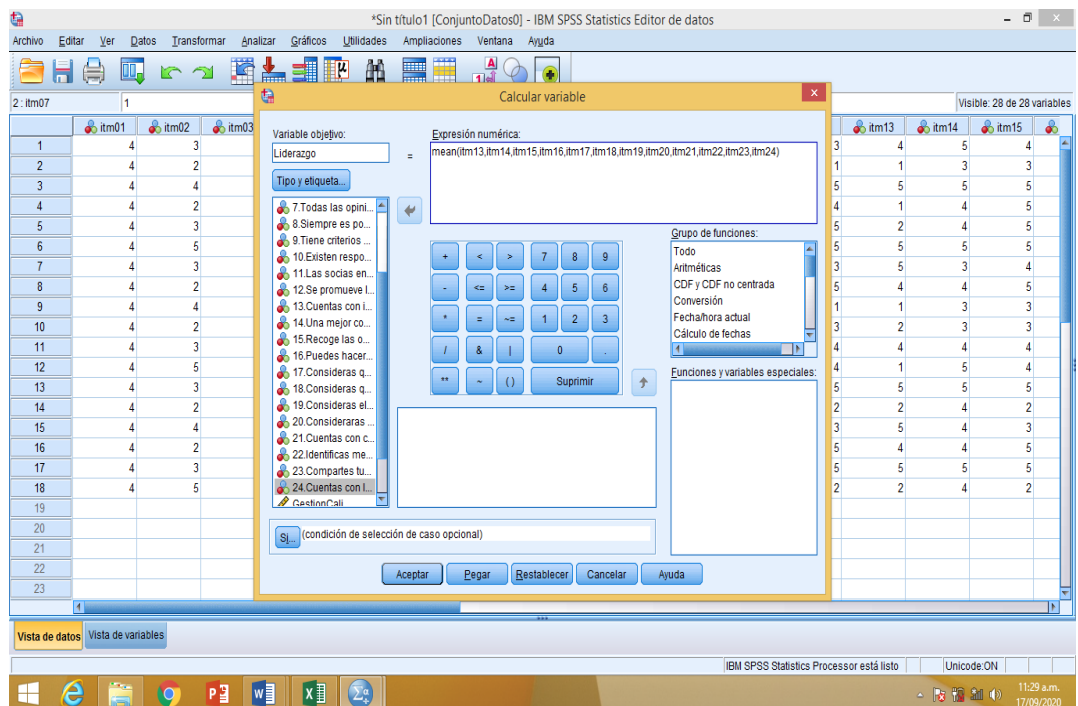
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

11:15 a.m. 17/09/2020

Agrupación de las Dimensiones de la variable planificación



Variable liderazgo



Transformación de la variable

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Editor interface. The main window displays a data grid with variables itm01 through itm15. A dialog box titled 'Agrupación visual' is open, showing the configuration for the variable 'GestionCali'. The dialog includes a histogram of the variable's distribution, a list of cases explored (18), and a table of cutpoints (Cuadrícula) with labels 'Bajo', 'Medio', and 'Alto'. The 'Crear etiquetas' button is highlighted.

Procesamiento de Datos

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Visor interface displaying the results of data processing. The main window shows the following output:

Estadísticos

	GestionCali (Agrupada)	Planificacion (Agrupada)	TrabajoEquipo (Agrupada)	Proceso (Agrupada)	Liderazgo (Agrupada)	Comunicación (Agrupada)	Competencia (Agrupada)	Habilidad (Agrupada)
N	Válido 18	18	18	18	18	18	18	18
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0

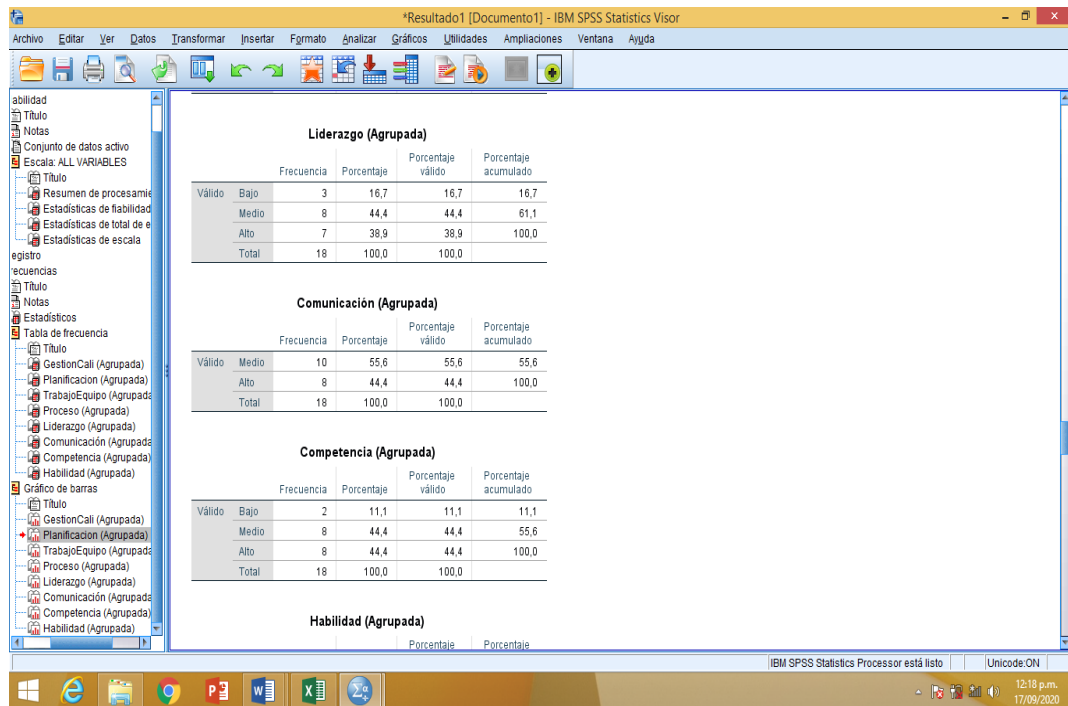
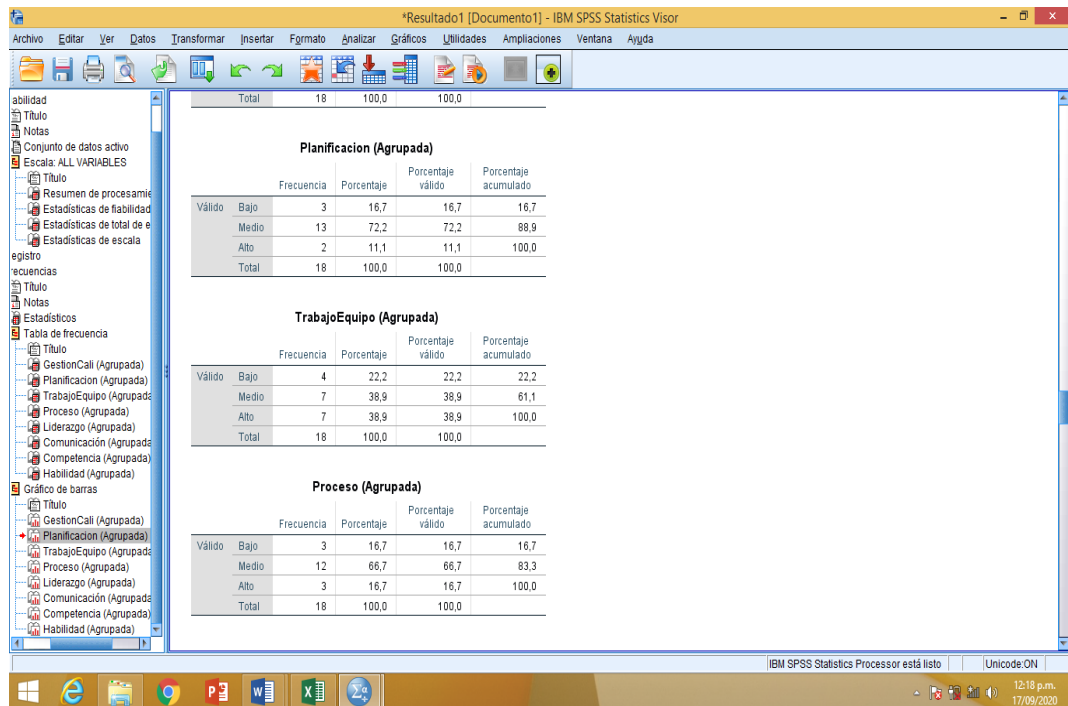
Tabla de frecuencia

GestionCali (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	5,6	5,6	5,6
Medio	13	72,2	72,2	77,8
Alto	4	22,2	22,2	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Planificacion (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	3	16,7	16,7	16,7
Medio	13	72,2	72,2	88,9



Gráficos de los resultados procesados

