



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de
Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas,
Ayabaca – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Febres Jimenez, Mariela Lizeth (orcid.org/0000-0002-1340-9003)

ASESORA:

Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023", cuyo autor es FEBRES JIMENEZ MARIELA LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUYSUY CHAMBERGO ERICKA JULISSA DNI: 45361468 ORCID: 0000-0003-0744-0052	Firmado electrónicamente por: ESUYSUYC el 04-07- 2024 20:04:59

Código documento Trilce: TRI - 0794883





**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FEBRES JIMENEZ MARIELA LIZETH estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARIELA LIZETH FEBRES JIMENEZ DNI: 76376112 ORCID: 0000-0002-1340-9003	Firmado electrónicamente por: MFEBRES el 04-07- 2024 19:51:48

Código documento Trilce: TRI - 0794882

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia, y por ser mi mayor fuente de inspiración. Gracias por creer en mí y apoyarme en cada paso de este camino.

A mi hermano, por su apoyo constante, su motivación y su ejemplo. Tu compañerismo y consejos han sido fundamentales en mi vida y en la realización de esta tesis.

A mis queridos sobrinos, por llenar mis días de alegría y recordarme siempre la importancia de la curiosidad y el aprendizaje continuo. Su inocencia y entusiasmo son una luz en mi vida.

Esta tesis es para ustedes, con todo mi amor y gratitud.

Agradecimiento

Ante todo, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, cuya guía y fortaleza han sido esenciales a lo largo de este camino académico. Su presencia en mi vida me ha dado la inspiración y la determinación necesarias para superar los desafíos y lograr esta meta tan importante.

Agradezco de corazón a mis docentes, quienes con su sabiduría, paciencia y dedicación han dejado una huella imborrable en mi formación. En especial, quiero mencionar a la Dra. Suysuy Chambergo Ericka Julissa y Dra. Palacios de Briceño Mercedes Reneé, cuya orientación y apoyo han sido fundamentales para la realización de esta tesis. Sus conocimientos y consejos han enriquecido mi aprendizaje y me han motivado a alcanzar la excelencia.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Validación de los jueces expertos	14
Tabla 2. Índice de confiabilidad del instrumento	15
Tabla 3. Apreciación del valor de firmeza de la asociación emprendedora...	16
Tabla 4. Relación estadística entre la firmeza y el empoderamiento.....	17
Tabla 5. Apreciación del valor de responsabilidad de la asociación emprendedora	18
Tabla 6. Relación estadística entre la responsabilidad y el empoderamiento	19
Tabla 7. Apreciación del valor de autodominio de la asociación emprendedora	20
Tabla 8. Relación estadística entre el autodominio y el empoderamiento	21
Tabla 9. Apreciación del valor de autoestima de la asociación emprendedora	22
Tabla 10. Relación estadística entre la autoestima y el empoderamiento.....	23
Tabla 11. Apreciación del liderazgo en valores y el empoderamiento.....	24
Tabla 12. Relación estadística entre el liderazgo en valores y el empoderamiento	25
Tabla 13. Prueba de normalidad de los elementos	6

Resumen

La presente investigación parte del cumplimiento de las ODS basado en la creación de empleos decentes e inclusivos, así como el desarrollo de emprendimiento y formalización empresarial, donde el desafío que afrontan las mujeres está asociado con la igualdad ante los estereotipos sociales para su empoderamiento. Por lo tanto, se planteó como objetivo general, determinar la relación del liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca. Es así que se empleó una metodología aplicada, mixta, no experimental, transversal y de alcance correlacional, mientras la muestra fue censal representada por 50 socias a quienes se le aplicó el cuestionario y una guía de entrevista a la presidente de la asociación. Entre los resultados se obtuvieron que el 84% de las socias estuvieron en desacuerdo con liderazgo en valores y el 88% también estuvieron en desacuerdo con el empoderamiento, existiendo una relación altamente significativa entre las variables, comprobado por el $R_s = 0.878^{**}$ y $p\text{-valor} = 0.000 < 0.001^b$. Se concluyó que existe una proporcionalidad entre las variables, debido que, para lograr un mayor empoderamiento en la asociación, se debe practicar el liderazgo en valores en la directiva.

Palabras clave: Liderazgo en valores, firmeza, autodominio y empoderamiento.

Abstract

This research is based on compliance with the SDGs based on the creation of decent and inclusive jobs, as well as the development of entrepreneurship and business formalization, where the challenge faced by women is associated with equality in the face of social stereotypes for their empowerment. Therefore, the general objective was set out to determine the relationship between leadership in values and empowerment in the Manos Produciendo Bicentennial Entrepreneurs Association of Paimas, Ayabaca. Thus, an applied, mixed, non-experimental, transversal and correlational methodology was used, while the sample was census represented by 50 members to whom the questionnaire and an interview guide were applied to the president of the association. Among the results, it was obtained that 84% of the partners disagreed with leadership in values and 88% also disagreed with empowerment, there being a highly significant relationship between the variables, proven by $R_s = 0.878^{**}$ and $p\text{-value} = 0.000 < 0.001^b$. It was concluded that there is a proportionality between the variables, because to achieve greater empowerment in the association, leadership in values must be practiced in the board.

Keywords: Leadership in values, firmness, self-control and empowerment.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación ha sido importante debido a los desafíos que atraviesa el liderazgo femenino en el mundo que cada vez ha tomado más territorio y relevancia en los emprendimientos, propiciando nuevas oportunidades de igualdad ante los estereotipos sociales, requiriendo de mayor integración, formación y empoderamiento para asumir roles básicos y técnicos para desempeñarse.

Por lo tanto, se buscó contribuir al cumplimiento de los ODS correspondiente al principio 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, permitiendo alcanzar las metas que buscan promover políticas basadas en la creación de empleos decentes, emprendimiento, creatividad, innovación y formalización empresarial; lograr un empleo productivo y equitativo entre las mujeres y hombres; garantizar los derechos laborales e inclusivos.

Así mismo, Castiblanco y Pineda (2022) mencionaron que, en Colombia, el empoderamiento femenino ha alcanzado protagonismo, debido a que se ha enfocado a desarrollar actividades productivas mediante asociaciones a través del apoyo de la institución pública. Seguidamente, Leal y Arias (2021) señalaron que, para alcanzar un buen empoderamiento, se requiere de un liderazgo de valores asociado con transmitir confianza, compromiso y sobre todo generar una capacidad de cooperación y relación comunicativa efectiva.

De igual forma, Ordoñez et al. (2021) manifestaron que ser un líder requiere de una constante formación y sobre todo compartir ciertos valores para asumir una mayor sostenibilidad de sus actividades, siendo este criterio una de las barreras donde fracasan la mayoría de emprendimientos en Colombia. Améstica et al. (2020) mencionaron que, en el liderazgo de la mujer en Chile, se ha presenciado una alta dirección en algunos emprendimientos, debido que representa un promedio de 8.8% ante los puestos y/o cargos más importantes.

Por su parte, Meza et al. (2021) señalaron que la falta de empoderamiento en la mayoría de mujeres, se debe al incremento de pobreza en zonas marginales, sin embargo, la falta de apoyo de los municipios locales ha reducido la oportunidad de beneficiarse y aprovechar los recursos estatales necesarios para su autorrealización.

Así Serrano et al. (2020), señalaron que, en Ecuador, para mejorar la capacidad de empoderamiento de las mujeres en comunidades rurales, se debe atender las barreras relacionadas con la inseguridad y violencia, así mismo la falta de apoyo y colaboración a la comunidad, debido que disponen de voluntad participativa para realizar actividades de emprendimiento.

A nivel nacional, Chuco (2022) menciona que, en Perú, no existen las condiciones económicas necesarias que las mujeres requieren para liderar y producir ciertos resultados favorables, no obstante, su rol es más tradicional, encontrándose excluida, debido a la falta de acceso y oportunidad que parte de la política del Estado. De la misma forma, Cruz (2022) indicó que en Perú no existe una preparación competitiva de las mujeres ante el rol de liderazgo, conllevando a una realidad inadecuada, producto del deficiente sistema educativo y baja inversión del gobierno.

Por el contrario, Pando et al. (2022) manifestaron que inclusive en Lima, hubo un claro ejemplo de liderazgo y empoderamiento de mujeres emprendedoras, que es el resultado del esfuerzo y superación propia, destacando la capacidad de autonomía y autosuficiencia. Mientras que Huamán et al. (2022), explicaron que, en Junín, se evidencia más la capacidad de empoderamiento de una mujer por transmitir valores de honestidad, respeto, solidaridad y responsabilidad ante sus actividades, pero existe un alto nivel de carencia asociado con su capacidad individual. Además, Cáceres et al. (2022) expresaron que el empowerment conforma una elección de mejora ante el emprendimiento femenino, que implica tomar mejores decisiones y cumplir con los objetivos estratégicos, pero la realidad en parte de las provincias alejadas es distinta. Es así que Aranibar et al. (2022), señalaron que, en Perú, solo el 39% de mujeres son emprendedoras, debido a que no posee un capital de inversión, sumergido en la violencia y resistencia al liderazgo.

A nivel local, la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas (ASEBIMAP) en la provincia de Ayabaca (Piura), dedicada a la elaboración de chocolate de cacao y confitería, donde se evidenciaron ciertas limitaciones por el liderazgo de la directiva, dado que no se ha valorado las opiniones de las asociadas, la falta de alternativa de mejora ante algún conflicto durante cada jornada laboral, así como la carencia respecto a intervenir de manera oportuna y responsable en el bienestar de cada socia, además la falta de apoyo y en particular

la comunicación que debe existir para generar una mayor coordinación en las actividades productivas, adicionalmente no todas confían en la directiva, puesto que a veces las medidas asumidas no han proporcionado resultados efectivos en cuanto al crecimiento de la asociación. Además, manifestaron que se debería delegar cierta responsabilidad para asumir un mejor compromiso, orientación y motivación hacia el empoderamiento para el desarrollo formativo y competitivo. Por tal razón, se formuló el problema general: ¿cómo se relaciona el liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023?

La justificación consistió en identificar las razones que demostraron el beneficio y utilidad del proceso investigativo ante la resolución de problemas científicos (Romero et al., 2021). En concordancia a esto, se justificó de forma práctica, puesto que se analizó la problemática de liderazgo en valores y el empoderamiento de la asociación, para formular alternativas de mejora que permitieron fortalecer sus actividades de producción. De igual forma se justificó de manera metodológica debido a que se empleó un análisis inferencial a través del método de correlación no paramétrica para indicar el nivel de asociación y significancia de las variables. Finalmente se justificó de manera social, debido que el aporte que brinda el estudio fue de vital enriquecimiento para la comunidad científica que sirvió como referencia para profundizar los estudios de este ámbito.

El objetivo general fue: Determinar la relación del liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023. Y como objetivos específicos fueron: (a) Analizar la relación entre firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023; (b) Diagnosticar la relación entre responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023; (c) Evaluar la relación entre autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023 y (d) Diagnosticar la relación entre autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023.

En consideración a los trabajos previos, a nivel internacional, se obtuvo el aporte científico de Canal et al. (2023) en su investigación basado en *el liderazgo transformacional y su influencia con la felicidad laboral en empresas Sinaloense*. El objetivo principal fue determinar la relación de ambas variables. Mientras que el método fue aplicado, correlacional - causal, no experimental, transversal y cuantitativa. La población fue de 120 trabajadores, con una muestra censal y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos demostraron que hubo una relación significativa y positiva entre las variables, debido que el valor de R de Pearson fue 0.502** y R^2 fue 63,1%, reflejando que los líderes construyeron un ambiente de felicidad, cooperación y compromiso que genero una mayor satisfacción laboral. Se concluyó que el aumento de la felicidad laboral, se debe al fortalecimiento del liderazgo transformacional en la empresa.

Paredes y Urgilés (2022), en su investigación basado en *la participación y liderazgo en los Jóvenes de Cantón, Ecuador*, su objetivo principal fue determinar la relación que hay entre las variables. Mientras que el método fue aplicado, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativo. La población fue de 400 jóvenes de 15 a 25 años, con una muestra de 80 jóvenes y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos demostraron que hubo una relación significativa entre las variables, representado por el Rho de Spearman igual a ,651 y p-valor igual a 0,00. Se llegó a la conclusión que el liderazgo dependerá de la participación de los jóvenes.

Guevara y Hoyos (2022), en su investigación basado en *la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de la empresa Ingenio Risalda S.A.*, su objetivo central fue determinar la relación entre las variables. En cuanto al método, esta fue aplicada, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. La población fue de 303 colaboradores, con una muestra censal y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos demostraron un nivel moderado, un 89% el sentido de pertenencia, un 86% el empoderamiento, la comunicación un 83,4%, el manejo de conflictos un 83,1%, la motivación un 78,5% y el reconocimiento laboral un 78,4%, existiendo una relación alta entre las variables, representado por el R de Pearson igual a 0,878 y p-valor igual a 0,00. Se concluyó que dicha relación está

asociada con un liderazgo transformador que ha permitido generar un mejor clima laboral.

García et al. (2022), en su investigación basado *en el liderazgo y clima organizacional en una institución*, su objetivo principal fue analizar la relación de las variables. En cuanto al método, esta fue aplicada, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. La población fue de 657 colaboradores, con una muestra censal y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados demostraron que la motivación, el liderazgo en conducta y atributos fue calificado en un nivel medio, existiendo una relación significativa entre las variables, representado por el R de Pearson igual a ,689 y un p-valor igual a 0,00. Se llegó a la conclusión que a medida que el liderazgo mejora, también mejora el clima organizacional.

A nivel nacional, Silva et al. (2023) en su investigación, *emprendimiento y empoderamiento femenino en Lima*, donde su objetivo central fue establecer la relación que existen entre las variables. La metodología fue aplicada, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. La población fue de 132 mujeres jóvenes con una muestra intencional y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos reflejaron que existió un 56% de emprendimiento femenino y el 61% se encontraba empoderado, así también el nivel de relación fue bueno entre las variables, representado por el Rho igual a 0,732** y p-valor inferior a 0.05. En conclusión, a mayor empoderamiento de las mujeres jóvenes, mayor serán los emprendimientos, dicha proporción permitirá generar una mejor capacidad competitiva para el desarrollo de sus actividades.

Navas et al. (2021), en su trabajo investigado orientado a *la identidad de género y empoderamiento femenino en los habitantes de la asociación de Quinta Elena*, su objetivo fue medir la relación de las variables. En cuanto al método, esta fue aplicada, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. La población fue de 120 mujeres, con una muestra censal y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos demostraron que el 74.2% se encontraba empoderado, existiendo una relación significativa entre las variables, representado por el R de Pearson igual a 0.747** y p-valor menor a 0.05, sin embargo, mostraron cierta falencia vinculada con el ámbito relacional y sociocultural. En conclusión, a medida que existe

un mejor nivel de identidad de género, también existe un mejor nivel de empoderamiento.

Ruiz y Villanueva (2023), en su investigación, el *liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las Mipymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú*, donde su objetivo general fue determinar la influencia de las variables. La metodología fue aplicada, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. La población fue de 59 mujeres empresarias con una muestra intencional y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos reflejaron que el 62,7% se sentía segura y confiaba en sí mismo, el 55,9% ha influido en la resolución de conflictos, el 52,5% promovió la cooperación, el 47,5% fue capaz de delegar responsabilidades, el 61% tomó la iniciativa, el 50,8% consideró adecuada la motivación y el 50,8% trabajo en equipo, mientras que el nivel de relación de las variables fue alto, representado por un χ^2 igual a 0,00. En conclusión, la competitividad empresarial de la asociación está vinculada con la capacidad de liderazgo de las mujeres.

Para Sánchez et al. (2022), en su estudio enfocado al *liderazgo y compromiso organizacional en DIRCETUR*, cuyo objetivo principal fue conocer el grado de relación entre las variables. Mientras que el método fue aplicado, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativa. La población fue de 120 trabajadores, con una muestra censal y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos demostraron que existió una relación directa y positiva entre las variables representado por un Rho de Spearman igual a 0,819** y p-valor menor a 0.05. Se concluyó que a medida que mejora el liderazgo en la institución, también mejora en el compromiso en el personal de la organización.

Zoraima (2021), en su aporte científico basado al *empoderamiento de la mujer y las habilidades gerenciales en empresas de artesanía de Puno*, cuyo objetivo central fue determinar la incidencia entre las variables. Mientras que el método fue aplicado, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativo. La población fue de 160 mujeres, con una muestra censal y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los hallazgos demostraron un nivel alto de empoderamiento, basado en su participación, igualdad, satisfacción e independencia que permitió que las mujeres tomen decisiones, mientras que el grado de relación entre las variables fue alto,

representado por un R^2 igual a 0,383. En conclusión, el empoderamiento de las mujeres incidió significativamente en sus habilidades gerenciales en los negocios de artesanía.

Gómez (2020), en su investigación enfocado *al liderazgo de servicio y su relación con la confianza organizacional en una institución peruana*, donde su objetivo principal fue determinar el grado de relación entre las variables. Mientras que el método fue aplicado, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativo. La población fue de 63 líderes, 105 docentes y 297 administrativos con una muestra intencional. Los hallazgos demostraron que el liderazgo y la confianza organizacional se encontraban en un nivel alto, destacando los valores de la responsabilidad, firmeza, autodominio y humildad, así mismo, existió una relación positiva y significativa entre las variables, representada por un R de Pearson igual a 0,780 y p-valor menor a 0,05. Se concluyó que a medida que incrementa el liderazgo, mayor será la confianza organizacional.

En consideración a las teorías, respecto al liderazgo en valores, es la capacidad de poder influir ante un determinado grupo a través de la práctica de valores con la finalidad de que puedan alcanzar de manera efectiva las metas y objetivo trazados en la empresa, proporcionando un ambiente de integración y crecimiento conjunto (López et al., 2023). De igual forma, el liderazgo en valores es el proceso que consiste en influir sobre los demás miembros de trabajo bajo el uso de valores y principios que regirán durante la jornada de trabajo para fortalecer de manera productiva cada una de las actividades (Köhler, 2022).

De igual manera, Russo (2022) quien mencionó que es la capacidad que posee el líder para poder actuar en valores que servirán de ayuda ante situaciones de incertidumbres, generando una mayor importancia y orientación al momento de tomar decisiones. Así también este tipo de liderazgo no se trata de un estilo simple, sino de generar una forma ideal para poder liderar un grupo de trabajo. Según Siliceo (2021), es el proceso que consiste en intervenir y subordinar mediante la práctica de valores que permitirán forjar un mayor rendimiento y vinculación entre los miembros de trabajo.

De esta manera se determinaron cuatro de los valores necesarios que debe regir en un líder: La firmeza en el liderazgo, es un valor inquebrantable que el líder debe de fortalecer permitiendo resolver de manera inteligente ciertos conflictos que usualmente se presentan, tomando en cuenta sus valoraciones y sentimientos que se transmiten a través de ideas u opiniones, logrando una auténtica delegación (Guilera, 2021). En cuanto al indicador de aprecio a las opiniones, es cuando el líder siente afecto y estima en las personas respecto a una determinada idea o juicio. El intercambio de ideas, es cuando el líder permite a las personas brindar o compartir ideas. Solución de conflictos, es cuando el líder busca alternativas de solución y regulación ante problemas laborales.

La responsabilidad en el liderazgo, es un valor comúnmente el líder requiere para poder asumir ciertos actos y consecuencias de manera propia, siendo responsable de su proceso decisorio ante el bienestar de los demás a través de su participación activa que se refleja ante la puntualidad, generando una imagen positiva con las actividades que se compromete (Lapiente, 2020). En función al indicador de participa puntualmente, es la intervención del líder de manera oportuna ante un escenario. Asume consecuencias, es la disposición del líder para asumir las consecuencias de sus decisiones o de sus propios actos. Busca el bienestar, es la postura del líder para generar las condiciones necesarias para mantener un ambiente agradable.

El autodomínio en el liderazgo, es un valor que consiste en el dominio del mismo del líder para poder interactuar con los demás con la finalidad de mantener una relación positiva para frenar ciertas actitudes diferentes a la de su equipo de trabajo, logrando también controlar sus emociones, impulsos y carácter para generar una mejor convivencia (Gutiérrez, 2020). Respecto al indicador de colabora en equipo, es cuando el líder trabaja con las personas en función a cumplir un mismo fin. Relaciones efectivas, es cuando el líder establece los vínculos necesarios para generar una comunicación más adecuada. Control de impulsos, es la capacidad del líder para regular sus impulsos o conductas.

La autoestima en el liderazgo, es un valor clave para el líder, debido a que permite comprender efectivamente a los demás, sin interés alguno, así también de valorarse mediante el aprecio y reconocimiento íntegro de sus capacidades, y

destrezas para poder mantener una mayor sostenibilidad en función a su influencia, logrando superar ciertos momentos difíciles que incidirá en establecer los esfuerzos necesarios (Fullan, 2020). En cuanto al indicador de comprender a los demás, es la capacidad y tarea del líder para entender la postura de las personas. Confía en su capacidad, es cuando el líder posee un sentido realista de sus cualidades, actitudes y destrezas. Asume nuevos desafíos, es la capacidad del líder para afrontar ciertos desafíos a futuro.

En cuanto a la segunda variable de investigación denominada empoderamiento o también conocido como empowerment, está, es una de las técnicas enfocada a delegar, otorgar o transmitir poder y autonomía para que el personal pueda asumir decisiones responsables bajo la motivación y desarrollo permanente (Ladrón, 2023). De igual forma, es reconocida como una herramienta que tiene como objetivo delegar poder a los demás, para que puedan corresponder ciertas acciones decisorias que permitan propiciar una mayor integración y fortalecimiento de sus roles (Luque, 2021).

El empoderamiento, es también parte del proceso que conlleva a las personas a recibir cierta autoridad mediante el reconocimiento de sus capacidades para poder influir a través de decisiones que generará un mejor progreso sobre las actividades que realice (Van y Ayala, 2021). Seguidamente, el empoderamiento, es un mecanismo que aumenta la contribución de las personas para tomar control de sí mismo mediante sus habilidades y destrezas, propiciando la eficiencia en el desarrollo de sus tareas (Mello, 2020).

Para evaluar el empoderamiento, se determinaron tres principios necesarios para lograrlo: El poder, es parte necesaria en las personas, debido que la clave es dar poder, es decir delegar cierta responsabilidad y autoridad a todo el personal o miembros de los distintos niveles de la empresa, eliminando progresivamente la subordinación (Alcain et al., 2020). En cuanto al indicador de influencia en los demás, es la capacidad del líder para poder incidir en las demás personas respecto a un mismo propósito. Delega funciones, es la acción del líder para otorgar o transferir responsabilidad a los demás ante alguna tarea y actividad laboral. Participa en las decisiones, es el proceso en que el líder permite y apoya las decisiones de los demás.

La motivación, es otro de los principios de empoderamiento que se basa en el reconocimiento y agradecimiento de las tareas y actividades que permitirán impulsar el crecimiento de las personas para poder asumir con mayor entusiasmo las demás actividades laborales pendientes (Martínez, 2020). En consideración a los indicadores del reconocimiento laboral, es cuando el líder aprecia y motiva a los demás mediante su reconocimiento formal. El agradecimiento, es el acto generoso o reconocimiento de manera pública a las personas ante su esfuerzo y logro alcanzado. El entusiasmo laboral, es la fuerza, disposición y deseo por seguir laborando.

El desarrollo, es un aspecto clave del empoderamiento que consiste en poder capacitar de manera permanente al personal en cuanto al mejoramiento de sus habilidades, destrezas y actitudes mediante una correcta formación y orientación laboral, que permitirá una mejor que se refleja ante el crecimiento progresivo de sus actividades laborales (Alles, 2020). En función al indicador de orientación laboral, es cuando el líder acompaña y apoya al desarrollo competitivo de los demás. La formación continua, es el procedimiento permanente de las personas hacia su aprendizaje y desarrollo de habilidades. El crecimiento laboral, es el proceso de superación y crecimiento laboral.

Se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023. Las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación significativa entre firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023; (b) Existe relación significativa entre responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023; (c) Existe relación significativa entre autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023; (d) Existe relación significativa entre autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

II. METODOLOGÍA

Correspondió una investigación de tipo aplicada, según Castro et al. (2023) mencionan que es el método que consiste en una serie de procedimientos orientados a la generación de conocimiento e información para su aplicación ante la solución de una problemática. En este sentido, la investigación involucró una serie de saberes previos relacionado con el liderazgo en valores y empoderamiento que permitieron dar respuesta y ofrecer ciertas mejoras ante la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas. El enfoque fue mixto, de acuerdo con Gutiérrez et al. (2020) expresaron que es el procedimiento conformado por la recopilación, procesamiento, representación y análisis de datos medible cuantitativamente y otros de manera cualitativa que tienen como propósito poder dar sustento a la problemática. En consecuencia, se empleó datos estadísticos y de opinión libre que fueron obtenidos a través de los instrumentos como el cuestionario y la guía de entrevista que permitió contrastar la problemática.

El diseño correspondió a un estudio experimental y transversal, para Fuentes et al. (2020) es aquella basada en la observación de ciertos comportamientos, hechos y escenarios generados a través del sujeto en evaluación, pero sin establecer ningún tipo de intervención o control directo. De igual manera, para Romero (2022) es el estudio transversal aquella basado en la medición y recopilación de una serie de datos, pero ante un tiempo determinado o en un solo momento que conlleva a demostrar la problemática. En este orden de ideas, la investigación no tuvo como finalidad intervenir ante un hecho o situación vinculado con el liderazgo de valores y empoderamiento, por el contrario, se basó al registro de datos, pero en un tiempo preciso para demostrar la problemática.

Además, fue correlacional, según Osada y Salvador (2021) es el nivel de profundidad científica que mide la asociación de dos a más variables, categorías y elementos mediante el uso de las herramientas estadísticas para determinar el coeficiente y nivel de relación y significancia. De tal manera, que la investigación correspondió la medición estadística de las variables liderazgos en valores y empoderamiento mediante la aplicación del método estadístico de Rho de Spearman que permitió corroborar las hipótesis asociativas.

En cuanto a las variables y operacionalización, el liderazgo en valores fue definido conceptualmente como la capacidad que posee el líder para poder actuar bajo principios y valores ante distintos escenarios (Russo, 2022). Mientras que, en la definición operacional, la variable fue evaluada por sus dimensiones: Firmeza, responsabilidad, autodominio y autoestima mediante la aplicación de instrumentos: Cuestionario en escala de Likert (dirigido a los miembros de la asociación) y guía de entrevista (dirigida a la presidenta de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas). En cuanto a la dimensión del valor de firmeza, fue evaluado por los indicadores de aprecia las opiniones, intercambia ideas y solucionar conflictos. En función a la dimensión del valor de responsabilidad, fue evaluado por los indicadores de participa puntualmente, asume consecuencias y busca el bienestar. En cuanto al valor de autodominio, fue evaluado por los indicadores de colaboración, interrelaciones y autocontrol. En función al valor de autoestima, fue evaluado por los indicadores de colaborar en equipo, relaciones efectivas y control de impulso.

En función a la variable empoderamiento fue definido conceptualmente como el proceso que conlleva al reconocimiento de sus capacidades para influir a través de decisiones que generan progreso en sus actividades que realice (Van y Ayala, 2021). En relación a la definición operacional, la variable de empoderamiento, fue evaluado por las dimensiones: Poder, motivación y desarrollo mediante el uso del instrumento cuestionario y guía de entrevista. En cuanto a la dimensión del poder, fue evaluado por los indicadores de influye en los demás, delega responsabilidad, participa en las decisiones. En función a la dimensión de motivación, fue evaluado por los indicadores de reconocimiento, agradecimiento y entusiasmo laboral. En función al valor al desarrollo, fue evaluado por los indicadores de orientación, formación y crecimiento laboral.

Por su parte, la población conforma todos los individuos, elementos, objetivos y documentos que muestran ciertas particularidades que se necesita para constituir la población de estudio (Aníbal et al., 2023). Por tal razón, la población fue cuantificada por 50 miembros activos de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, correspondientes al periodo 2023. Se utilizó el criterio de selección, donde se incluyó a los miembros y/o socias activos y

debidamente registrados por la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas. Así mismo se excluyó aquellas socias activas que por situaciones adversas no desearon participar en el desarrollo de la investigación.

Correspondiente a la muestra, es el tamaño que conforma una parte o totalidad de la población, que han sido determinadas para ser sometidas a una serie de análisis o experimentación conforme a la problemática (Ruiz y Valenzuela, 2022). En este caso, la investigación correspondió una porción pequeña y de fácil control, por lo tanto, se efectuó un censo, que consistió en el recuento de todos los miembros de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas. Por el contrario, el muestreo, no correspondió la aplicación de un método de muestreo, porque se empleó el 100% de la población. Siendo la unidad de análisis que estuvo representada por la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas.

También se utilizaron (02) técnicas de recolección de datos, que a continuación se fundamentaron: La encuesta, es aquella que consiste previamente en la elaboración de interrogantes mediante la asignación de una escala sea dicotómicos o politómicas para determinar las alternativas de calificación necesaria para que ciertos grupos de sujetos puedan valorar pertinentemente en función a conocer ciertos comportamientos y/o hechos que permitirán contrastar una problemática científica (Cisneros et al., 2022). Y la segunda técnica fue la entrevista, es también una técnica basado a la formulación de una serie de preguntas claras y entendibles que estarán direccionadas hacia uno a más entrevistados, con la finalidad de conocer ciertas opiniones de juicio crítico para poder contrastar una determinada problemática (Sánchez et al., 2021).

De igual forma, en la investigación se utilizaron (02) instrumentos de recolección, que a continuación se fundamentaron: El cuestionario correspondió en la elaboración de 34 interrogantes en escala de Likert que fueron dirigidos a los 50 miembros activos de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, que permitió recopilar sus respuestas en función a demostrar la problemática referente al liderazgo en valores y empoderamiento.

En este sentido para la aplicación del cuestionario, previamente se cumplió con el derecho de consentimiento informado, así también se le explicó de manera oportuna, clara y detallada sus inquietudes para mantener la efectividad de su valoración. Y el segundo instrumento fue la guía de entrevista comprendió la elaboración de 12 interrogantes que fueron dirigidas a la presidenta de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, para conocer su opinión, apreciación o valores sobre la problemática asociada con el liderazgo en valores y empoderamiento. Previamente se efectuó una coordinación con la presidenta para llevar a cabo la resolución de cada interrogante, que sirvió como sustento para la investigación.

Para la validez del contenido, se realizó mediante la evaluación de tres expertos o especialistas quienes dictaminaron que las interrogantes del instrumento tanto del cuestionario y guía de entrevista que midieron el liderazgo en valores y empoderamiento fueron claras, concisa y coherentes, así también persiguieron el objeto de estudio. A continuación, se detalló en la siguiente tabla:

Tabla 1

Validación de los jueces expertos

N°	Apellido y Nombre	Calificación	Dictamen
01	Mg. Gómez Zúñiga Cecilia Paula Luisa	Alto nivel	Aplicable
02	Mg. Lazo Sanchez José Martin	Alto nivel	Aplicable
03	Mg. Zurita Ramos Gustavo Alfonso	Alto nivel	Aplicable

La confiabilidad, es una medida de consistencia interna que permita representar la confianza en que un instrumento genera los mismos resultados, en función al coeficiente de alfa de Cronbach, esta deberá ser superior al 70% para denotar que el instrumento es confiable para su utilización (Arias y Sireci, 2021). Por tal razón, en la investigación se aplicó 25 cuestionarios que fueron sometidos a un análisis de fiabilidad a través del coeficiente de confianza respecto a las variables de liderazgo en valores y empoderamiento. Esto, se detalló en la siguiente tabla:

Tabla 2*Índice de confiabilidad del instrumento*

Variable	Instrumento	Coeficiente	Nivel de confiabilidad
Liderazgo en valores	Cuestionario	98,0%	Muy alto
Empoderamiento		97,6%	Muy alto

Nota: Datos procesados en el SPSS V.28

El análisis ha sido cuantitativo que comprendió un método descriptivo e inferencial, debido a que se analizaron y evaluaron las respuestas obtenidas del cuestionario respecto al liderazgo en valores y empoderamiento, luego se representaron tablas analíticas y la prueba de correlación de Rho de Spearman que permitió comprobar las hipótesis planteadas. Siendo así que se llevó a cabo el procesamiento estadístico mediante el uso de la herramienta de office mediante el Excel 2022 y el software IBM SPSS Statistics V.28. Por otro lado, el análisis de los datos cualitativos correspondió a un método de síntesis, puesto que se resumió e interpretó cada una de las respuestas obtenidas de la guía de entrevista que posteriormente fueron representadas de manera textual. Así mismo la recopilación científica del instrumento permitió complementar la problemática de la investigación desde una postura más apreciativa y jerárquica.

La investigación como parte de la práctica de principios y valores estuvo asociada con la disposición ética de la UCV. El principio de autonomía, puesto que se asumió un carácter o conducta de respeto ante los participantes que pudieron verse afectados durante su apoyo en materia científica. El principio de beneficencia no maleficencia, puesto que la base principal del estudio, no estuvo enmarcado con poner en conflicto o problemas entre los participantes y la misma asociación, en cambio se buscó generar valor y respaldo mediante los hallazgos que se encontraron. El principio de veracidad, puesto que tanto el contenido y documentación que acompaña el estudio se centró en la verdad. El principio de respeto a la propiedad intelectual, puesto que reconoció la autoría de las citas y referencias de artículos, tesis y libros que constituye en gran parte el estudio basado a las Normas APA 7ma edición.

III. RESULTADOS

3.1. Informe de aplicación del cuestionario

Estos hallazgos se recolectaron mediante el desarrollo de cuestionarios a través de los miembros activos de la asociación que permitió representar tablas estadísticas descriptivas e inferenciales conforme a la medición de las variables liderazgo en valores y empoderamiento para comprobar su relación significativa, teniendo. Por tal razón se presentaron a continuación:

Objetivo específico 1: Analizar la relación entre firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 3

Apreciación del valor de firmeza de la asociación emprendedora

Ítems	Likert										Total	
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
En la asociación se valoran sus opiniones laborales.	0	0	3	6	9	18	36	72	2	4	50	100
Las opiniones son constructivas para la asociación.	8	16	35	70	6	12	1	2	0	0	50	100
La asociación ha contribuido al intercambio de ideas.	1	2	4	8	10	20	35	70	0	0	50	100
El intercambio de ideas ha permitido la unificación laboral.	0	0	5	10	4	8	41	82	0	0	50	100
La directiva busca alternativas para la solución de conflictos.	0	0	5	10	5	10	39	78	1	2	50	100

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 3, se verificó que el 72% estuvieron en desacuerdo que en la asociación se valoran sus opiniones laborales, el 70% estuvieron de acuerdo que las opiniones son constructivas para la asociación pero estuvieron en desacuerdo que en la asociación se ha contribuido al intercambio de ideas, seguidamente el 82% estuvieron en desacuerdo que el intercambio de ideas ha permitido la unificación laboral y también el 78% estuvieron en desacuerdo que en la directiva se busca alternativas para la solución de conflictos.

De lo mencionado previamente se pudo comprender que el valor de firmeza en la directiva de la asociación no fue el más adecuado con respecto a la valoración de los miembros, puesto que existieron ciertas limitaciones cuando decidían opinar o brindar ideas sobre el mejoramiento de los procesos productivos en la elaboración y comercialización, así también coincidieron que estas ideas permitirían mejorar y superar las falencias que se evidenciaron durante cada jornada laboral, sumado a ello los conflictos que se producían por parte de algunas asociadas que no fueron correctamente solucionados, debilitando la continuidad productiva de sus actividades.

Comprobación de la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 4

Relación estadística entre la firmeza y el empoderamiento

			Firmeza	Empoderamiento
Rho de Spearman	Firmeza	r	1.000**	0.579**
		p-valor	.	< 0.001
	Empoderamiento	N°	50	50
		r	0.579**	1.000**
		p-valor	< 0.001	.
		N°	50	50

** . La correlación es (sig.) un 0.01^b.

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 4, se observó el valor de relación que existió entre la firmeza y el empoderamiento que fue comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.579** y p-valor igual a 0.000 < 0.001^b, donde la relación fue en un nivel

moderado y la significancia fue en un nivel alto. Por tal razón se **ACEPTÓ** la hipótesis, debido a que, si hubo una relación significativa entre la firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca. Es decir, que a medida que el valor de firmeza aumentó, también aumentaría el empoderamiento de las socias.

Objetivo específico 2: Diagnosticar la relación entre responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 5

Apreciación del valor de responsabilidad de la asociación emprendedora

Ítems	Likert										Total	
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Participa la directiva oportunamente en sus actividades.	0	0	6	12	4	8	40	80	0	0	50	100
Interviene la directiva responsablemente ante un problema.	0	0	5	10	6	12	37	74	2	4	50	100
La directiva es consecuente con sus acciones laborales.	0	0	5	10	3	6	42	84	0	0	50	100
En la asociación se busca el bienestar de todos los miembros.	0	0	5	10	5	10	40	80	0	0	50	100
Se ha generado un clima laboral agradable y participativo.	0	0	5	10	3	6	42	84	0	0	50	100

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 5, se visualizó que el 80% estuvieron en desacuerdo que la directiva participe oportunamente en sus actividades, el 74% estuvieron en desacuerdo que la directiva intervenga responsablemente ante un problema, el 84% estuvieron en desacuerdo que la directiva sea consecuente con sus acciones laborales, el 80% estuvieron en desacuerdo que en la asociación se busque el

bienestar de todos los miembros y el 84% estuvieron en desacuerdo con la generación de un clima laboral agradable y participativo.

De lo explicado anteriormente, se pudo inferir que el valor de responsabilidad en la directiva de la asociación no fue muy favorable con respecto a la opinión de la mayoría de los miembros, debido a que se requería la participación continua de los directivos para fortalecer las actividades programadas en la producción, más aún no se evidencio una intervención de manera segura y respetuosa ante un problema interno, demostrando ciertas deficiencias que redujo el rendimiento laboral, así también se requería de un ambiente de trabajo agradable y que perdure en el bienestar de todos como principio que permita el crecimiento y competitividad de la asociación.

Comprobación de la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 6

Relación estadística entre la responsabilidad y el empoderamiento

		Responsabilidad	Empoderamiento
Rho de Spearman		r	1.000**
	Responsabilidad	p-valor	0.922**
		N°	< 0.001
		N°	50
Rho de Spearman		r	0.922**
	Empoderamiento	p-valor	1.000**
		N°	< 0.001
		N°	50

** . La correlación es (sig.) un 0.01^b.

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 6, se observó el valor de relación que existió entre la responsabilidad y el empoderamiento que fue comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.922** y p-valor igual a 0.000 < 0.001^b, donde tanto la relación y significancia fue en un nivel alto. Por tal razón se **ACEPTÓ** la hipótesis, debido a que, si hubo una relación significativa entre la responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos

Produciendo de Paimas, Ayabaca. Es decir, que a medida que el valor de responsabilidad aumentó, también aumentaría el empoderamiento de las socias.

Objetivo específico 3: Evaluar la relación entre autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 7

Apreciación del valor de autodominio de la asociación emprendedora

Ítems	Likert										Total	
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Existe una buena colaboración laboral en la asociación.	0	0	5	10	5	10	40	80	0	0	50	100
El apoyo que recibe de la directiva es equitativo.	0	0	5	10	0	0	43	86	2	4	50	100
En la asociación existe una comunicación apropiada.	0	0	5	10	5	10	40	80	0	0	50	100
Ha fortalecido la directiva las relaciones comunicativas.	0	0	5	10	2	4	43	86	0	0	50	100
La directiva toma control de su carácter ante sus acciones.	0	0	5	10	3	6	42	84	0	0	50	100

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 7, se visualizó que el 80% estuvieron en desacuerdo que exista una buena colaboración laboral en la asociación, el 86% estuvieron en desacuerdo que el apoyo que recibe de la directiva sea equitativo, el 80% estuvieron en desacuerdo que en la asociación existe una comunicación apropiada, el 86% estuvieron en desacuerdo que en la directiva se han fortalecido las relaciones comunicativas y el 84% estuvieron en desacuerdo que la directiva toma control de su carácter ante sus acciones.

De lo detallado previamente, se pudo entender que el valor de autodominio en la directiva de la asociación no fue muy adecuada en función a la valoración de gran parte de las socias, puesto que aseguraron que no hay una buena concentración de esfuerzos para poder cumplir con las metas tanto laborales como de la misma organización, esto implicó la necesidad de una mayor colaboración por parte de la directiva, así mismo la falta de una mejor relación entre los mismos asociados puesto que casi siempre se evidenció una descoordinación en las actividades y sobre todo la conducta de algunos directivos que muchas veces afectó a la continuidad de las labores.

Comprobación de la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 8

Relación estadística entre el autodominio y el empoderamiento

		Autodominio	Empoderamiento
Rho de Spearman	Autodominio	r	1.000**
		p-valor	. < 0.001
		Nº	50
	Empoderamiento	r	0.878**
		p-valor	< 0.001
		Nº	50

** La correlación es (sig.) un 0.01^b.

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 8, se observó el valor de relación que existió entre el autodominio y el empoderamiento que fue comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.878** y p-valor igual a 0.000 < 0.001^b, donde tanto la relación y significancia fue en un nivel alto. Por tal razón se **ACEPTÓ** la hipótesis, debido a que, si hubo una relación significativa entre el autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca. Es decir, que a medida que el valor de autodominio aumentó, también aumentaría el empoderamiento de las socias.

Objetivo específico 4: Diagnosticar la relación entre autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023.

Tabla 9

Apreciación del valor de autoestima de la asociación emprendedora

Ítems	Likert										Total	
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se escucha atentamente a los miembros de la asociación.	0	0	5	10	2	4	43	86	0	0	50	100
Se comprende el sentir de los miembros de la asociación.	0	0	5	10	3	6	42	84	0	0	50	100
Confía en el direccionamiento asumido por la directiva.	0	0	5	10	7	14	38	76	0	0	50	100
Las medidas tomadas por la directiva le brindan seguridad.	0	0	5	10	5	10	38	76	2	4	50	100
La directiva asume desafíos para el crecimiento de la asociación.	0	0	5	10	2	4	41	82	2	4	50	100

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 9, se visualizó que el 86% estuvieron en desacuerdo que se escuche atentamente a los miembros de la asociación, el 84% estuvieron en desacuerdo con que se comprenda el sentir de los miembros de la asociación, el 76% estuvieron en desacuerdo en confiar en el direccionamiento asumido por la directiva y con las medidas tomadas por la directiva le brindan seguridad, así mismo el 82% estuvieron en desacuerdo que en la directiva se asume desafíos para el crecimiento de la asociación.

De lo analizado previamente, se pudo comprender que el valor de autoestima en la directiva de la asociación no fue el más favorable con respecto a la opinión de parte de las socias, puesto que señalaron que mayormente no se mostró una escucha activa sobre alguna sugerencia y reclamo durante las actividades laborales, así

también no se mantuvo un sentir respecto alguna dificultad que se presentó en los miembros, viéndose reflejado por la falta de confianza que existió en el direccionamiento, puesto que hubo una reducción de su producción, existiendo inseguridad e inestabilidad en las actividades, dudando sobre los desafíos de crecimiento durante la gestión actual.

Comprobación de la hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 10

Relación estadística entre la autoestima y el empoderamiento

		Autoestima	Empoderamiento
Rho de Spearman	Autoestima	r	1.000**
		p-valor	. < 0.001
		Nº	50
Empoderamiento	Empoderamiento	r	0.922**
		p-valor	< 0.001
		Nº	50

** . La correlación es (sig.) un 0.01^b.

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 10, se observó el valor de relación que existió entre la autoestima y el empoderamiento que fue comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.922** y p-valor igual a 0.000 < 0.001^b, donde tanto la relación y significancia fue en un nivel alto. Por tal razón se **ACEPTÓ** la hipótesis, debido a que, si hubo una relación significativa entre la autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca. Es decir, que a medida que el valor de autoestima aumentó, también aumentaría el empoderamiento de las socias.

Objetivo General: Determinar la relación del liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.

Tabla 11

Apreciación del liderazgo en valores y el empoderamiento

Ítems	Likert										Total	
	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Liderazgo en valores	0	0	5	10	3	6	42	84	0	0	50	100
Empoderamiento	0	0	5	10	1	2	44	88	0	0	50	100

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 11, se visualizó que el 84% de las socias estuvieron en desacuerdo con el liderazgo en valores y el 88% también estuvieron en desacuerdo con el empoderamiento.

De tal forma que, existieron limitaciones con el correcto desarrollo de valores por parte de la directiva, que fue valorado por la mayoría de las socias, donde se evidenció la falta de valoración de las opiniones e ideas para el mejoramiento de la organización, así como la ausencia de intervención y participación de la directiva para atender consecuentemente las actividades laborales, así también la falta de una mayor relación comunicativa para poder coordinar las actividades pendientes y sobre todo la inestabilidad del carácter de algunos directivos en situaciones de incertidumbre productiva que genero una desconfianza e inseguridad en todas las socias.

Comprobación de la hipótesis general: existe relación significativa entre el liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023.

Tabla 12

Relación estadística entre el liderazgo en valores y el empoderamiento

			Liderazgo en valores	Empoderamiento
Rho de Spearman	Liderazgo en valores	r	1.000**	0.878**
		p-valor	.	< 0.001
		Nº	50	50
Rho de Spearman	Empoderamiento	r	0.878**	1.000**
		p-valor	< 0.001	.
		Nº	50	50

** La correlación es (sig.) un 0.01^b.

Nota. Respuestas recopiladas de las asociadas.

En la Tabla 12, se observó el valor de relación que existió entre el liderazgo en valores y el empoderamiento que fue comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.878** y p-valor igual a 0.000 < 0.001^b, donde tanto la relación y significancia fue en un nivel alto. Por tal razón se **ACEPTÓ** la hipótesis, debido a que, si hubo una relación significativa entre el liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca. Es decir, que a medida que el liderazgo en valores aumentó, también aumentaría el empoderamiento de las socias.

3.2. Informe de aplicación de la guía de entrevista

En función a los resultados fueron obtenido mediante la valoración de la Pdta. Clara Isabel Correa Moreno con DNI N° 44858193 de la asociación que fue realizado el día 15/04/20224 durante una sesión de 2 horas, quien aprecio críticamente cada una de las preguntas orientadas al liderazgo en valores y empoderamiento. A continuación, se detalla asociativamente sus respuestas:

En concordancia a las preguntas relacionadas con el liderazgo en valor de firmeza, la presidenta de la asociación indicó que respecto a las opiniones e intercambio de ideas con los miembros que ha sido importante para el desarrollo tanto personal como para la asociación, tratando de aportar experiencia, para la mejora continua de la misma. Aunque cuando surge un conflicto, lo primero que realiza es dialogar con los involucrados, luego buscar soluciones inmediatas para resolver los problemas de manera pacífica y constructiva. En función al liderazgo en valor de responsabilidad la presidenta de la asociación mencionó que si en algún momento cometen algún error con las acciones que ejecutan en su momento, tratan de corregirlo, esforzándose cada día mejor. Por su parte busca el bienestar de las socias, ofrece apoyos, consejos y anima a todas a dar lo mejor de sí mismos, para que estén felices, motivadas, aunque no sea fácil, pero realizan su mejor esfuerzo.

En cuanto al liderazgo en valor de autodominio, la presidenta de la asociación informó que las personas tienen diferentes personalidades y estilos de trabajo, lo que puede llevar a conflictos y tensiones, siendo un gran desafío en un equipo y más cuando son mujeres que pasan por muchos aspectos personales y laborales. De igual modo intenta controlar su conducta e impulsos, aunque a veces hacer algo acelerado generaría conflictos con los miembros, además que en algunas veces quizá sin intención puede salirse de control.

En relación al liderazgo en valor de autoestima, la presidenta de la asociación indicó que la comprensión de los demás miembros de la asociación es súper importante, a veces quizá un poco complicado, pero afirma que, si todos se esfuerzan por entenderse mutuamente, se logra una mayor comunicación. En consideración a la valoración de su capacidad para asumir nuevos desafíos, concuerda que casi

siempre posee la postura necesaria para enfrentarlo, sin embargo, también siente una inseguridad, pero debe mejorar para evitar algún tipo de afectación a la asociación.

En función al empoderamiento, la presidenta de la asociación indicó que es importante no solo liderar, sino también empoderar a las demás para que se sientan seguras y capaces, aunque no siempre es fácil, pero busca lo mejor para la asociación. Respecto a la motivación, consideró que se da muy pocas veces, pero se está tratando de mejorar, organizando un tiempo para compartir y reconocer los logros que vienen alcanzando. No obstante, algunas están más entusiasmadas que otras y en su minoría están más interesadas en otros aspectos fuera del trabajo que conlleva la asociación. Finalmente, en el desarrollo del emprendimiento, la presidenta señaló que cuando se incorpora una socia nueva se le orienta sobre los objetivos por alcanzar y las funciones que deben realizar, disponiendo también de capacitaciones o talleres que promueve la misma municipalidad distrital que contribuye al crecimiento de la asociación.

IV. DISCUSIÓN

En función al primer objetivo específico, los resultados demuestran que si existe una relación significativa entre la firmeza y el empoderamiento que ha sido comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.579** y p-valor igual a $0.000 < 0.001b$, es decir, que a medida que el valor de firmeza aumenta, también aumentará el empoderamiento de las socias. Estos resultados se asemejan al aporte de Ruiz y Villanueva (2023), quienes obtienen que el liderazgo de firmeza se relaciona significativamente con la competitividad empresarial, representado por un χ^2 igual a 0,000. Puesto que, a una mejor resolución de conflictos, se obtendrá un mejor nivel competitivo en la asociación empresarial de mujeres.

Así también se aproxima al aporte de Sánchez et al. (2022), quienes encuentran que existe una relación positiva entre el liderazgo de firmeza con el compromiso del personal de la institución, representado por un Rho de Spearman igual a 0,819** y p-valor menor a 0.05. Puesto que, en la institución para lograr un mejor compromiso en toda la organización, debe el líder ser firme en sus acciones. De igual manera los hallazgos se asocian con el aporte de Gómez (2020), quien obtiene que existe una relación positiva entre el liderazgo de firmeza y confianza organizacional, comprobado por un R de Pearson igual a 0,780 y p-valor menor a 0,05. De tal forma, que para lograr una mejor confianza en la organización, se deberá fortalecer el valor de firmeza del líder.

Por el contrario, los resultados al demostrar que existen ciertas carencias en el desarrollo del valor de firmeza del liderazgo, esto discrepan con el aporte de Guilera (2021), menciona que es un valor inquebrantable que el líder debe de fortalecer permitiendo resolver de manera inteligente ciertos conflictos que usualmente se presentan, tomando en cuenta sus valoraciones y sentimientos que se transmiten a través de ideas u opiniones.

Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados demuestran que hay una relación significativa entre la responsabilidad y el empoderamiento que ha sido comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.922** y p-valor igual a $0.000 < 0.001b$, es decir, que a medida que el valor de responsabilidad aumenta, también aumentará el empoderamiento de las socias. Estos resultados se

asemejan al aporte de Ruiz y Villanueva (2023), quienes obtienen que la responsabilidad del liderazgo se relaciona con la competitividad empresarial de una asociación empresarial de mujeres, demostrado por un χ^2 igual a 0,000, puesto que la competitividad empresarial de la asociación está vinculada con la capacidad de liderazgo de las mujeres. Así también se igualan al aporte de Gómez (2020), quien obtiene que hay una relación positiva y significativa entre el líder responsable con la confianza de la organización, comprobado por un R de Pearson igual a 0,780 y p-valor menor a 0,05, debido que a medida que incrementa la responsabilidad del líder, mayor será la confianza en la organización.

Además los resultados reflejan ciertas deficiencias en cuanto al cumplimiento del valor de responsabilidad por parte de los líderes, discrepando con el aporte de Lapuente (2020), quien menciona que es un valor que comúnmente el líder requiere para asumir ciertos actos y consecuencias de manera propia, siendo responsable de su proceso decisorio ante el bienestar de los demás a través de su participación activa que se refleja ante la puntualidad, generando una imagen positiva con las actividades.

En cuanto al tercer objetivo específico, los hallazgos indican que hay una relación significativa entre el autodominio y el empoderamiento que ha sido comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.878** y p-valor igual a 0.000 < 0.001b, es decir, que a medida que el valor de autodominio aumenta, también aumentará el empoderamiento de las socias. Estos resultados se asocian con el aporte de Guevara y Hoyos (2022), quienes señalan que el autodominio del líder transformacional se relaciona con el clima organizacional, representado por el R de Pearson igual a 0,878 y p-valor igual a 0,00 puesto que el valor del liderazgo transformador está relacionado con el autodominio que ha permitido generar un mejor clima laboral.

Esto se asemeja con la contribución de García et al. (2022), quienes obtienen que el autodominio del líder se relaciona con el clima organizacional, representado por el R de Pearson igual a ,689 y un p-valor igual a 0,00, puesto que a medida que el liderazgo mejora, también mejora el clima organizacional. Así mismo se asemeja con el aporte de Gómez (2020), quien encuentra que el autodominio del líder también se relaciona con confianza organizacional, comprobado por un R de Pearson igual a

0,780 y p-valor menor a 0,05, puesto que a medida que incrementa el liderazgo, también incrementara la confianza organizacional.

Además, al existir ciertas debilidades en el desarrollo del valor de autodominio en el liderazgo, esto no concuerda con el aporte de Gutiérrez (2020) quien señala que es el dominio del líder para interactuar con los demás con la finalidad de mantener una relación positiva para frenar ciertas actitudes diferentes a la de su equipo de trabajo, logrando también controlar sus emociones, impulsos y carácter para una mejor convivencia.

En cuanto al cuarto objetivo específico, los resultados reflejan que si existe una relación significativa entre la autoestima y el empoderamiento que ha sido comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.922** y p-valor igual a $0.000 < 0.001b$, es decir, que a medida que el valor de autoestima aumenta, también aumentará el empoderamiento de las socias. Estos resultados se asemejan al aporte de Ruiz y Villanueva (2023), quienes encuentran que la autoestima del líder se relaciona con la competitividad empresarial en una asociación de mujeres emprendedoras, representado por un Chi^2 igual a 0,00, debido que la competitividad empresarial de la asociación está vinculada con el desarrollo de la autoestima del liderazgo conformado por mujeres. De igual manera se asemejan con el aporte de Gómez (2020), quien obtiene que, si hay una relación positiva entre el líder con autoestima y la confianza organizacional, demostrado por el R de Pearson igual a 0,780 y p-valor menor a 0,05, debido que a medida que aumenta la capacidad de liderazgo, también aumentara la confianza organizacional.

Sin embargo, debido a la falta de un mayor fortalecimiento del valor de la autoestima por parte del liderazgo, está discreparía con el aporte de Fullan (2020), quien expresa que es un valor clave para el líder, debido a que permite comprender a los demás, valorarse mediante el aprecio y reconocimiento íntegro de sus capacidades, y destrezas para mantener la sostenibilidad en función a su influencia, logrando superar ciertos momentos difíciles.

En cuanto al objetivo general, los resultados reflejan que el 84% de las socias se encuentran en desacuerdo con el liderazgo en valores, así mismo el 88% está en desacuerdo con el empoderamiento, pero se demostró que si existe una relación

significativa entre el liderazgo en valores y el empoderamiento que ha sido comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman igual a 0.878** y p-valor igual a $0.000 < 0.001$, es decir, que a medida que el liderazgo en valores aumenta, también aumentará el empoderamiento de las socias. Estos resultados concuerdan con el aporte de Canal et al. (2023) quien encuentra una relación significativa entre el liderazgo y la felicidad laboral, debido que el valor de R de Pearson fue 0.502** y R² fue 63,1%, reflejando que los líderes han construido un ambiente de felicidad, cooperación y compromiso que ha generado una mayor satisfacción laboral. Así también se asemeja con el aporte de Paredes y Urgilés (2022), obteniendo que existe una relación significativa entre la participación y liderazgo en los jóvenes, representado por el Rho de Spearman igual a ,651 y p-valor igual a 0,00.

De igual modo se asocia al aporte de Navas et al. (2021), donde obtienen una relación positiva entre la identidad de género y empoderamiento femenino, representado por el R de Pearson igual a 0.747** y p-valor de 0.05, es decir a medida que exista un mejor nivel de identidad de género, también existe un mejor nivel de empoderamiento. Por su parte también se asemeja al aporte de Silva et al. (2023) encontrando una relación significativa entre el emprendimiento y empoderamiento femenino, comprobado por el Rho igual a 0,732** y p-valor inferior a 0.05, es decir a mayor empoderamiento de las mujeres jóvenes, mayor serán los emprendimientos. De la misma manera, guarda concordancia con el aporte de Zoraima (2021), obteniendo que existe una relación significativa entre el empoderamiento y habilidades gerenciales, comprobado por el método de regresión de R² igual a 0,383, es decir, el empoderamiento de las mujeres incide significativamente en sus habilidades gerenciales en los negocios de artesanía.

Por el contrario, los hallazgos demuestran falencias respecto al liderazgo en valores, que discrepan con el aporte de Russo (2020), indicando que es la capacidad del líder para actuar bajo principios y valores ante distintos escenarios. Así mismo existen falencias con el empoderamiento, lo cual discrepa de la misma manera con el aporte de Van y Ayala (2021) quienes señalan que el empoderamiento, es el proceso que conlleva al reconocimiento de sus capacidades para influir a través de decisiones que generan progreso en sus actividades que realice continuamente.

V. CONCLUSIONES

1. En consideración al primer objetivo, se indicó que el valor de firmeza se relaciona moderada y significativamente con el empoderamiento, comprobado por el coeficiente Rs igual a 0.579** y p-valor $0,000 < 0.001b$. Sin embargo, se reconoció que los líderes directivos no valoran las opiniones e ideas de las socias, más aún no se busca una solución rápida ante un conflicto que se presente en cada jornada laboral.
2. En cuanto al segundo objetivo, se reveló que el valor de responsabilidad se relaciona significativamente con el empoderamiento, comprobado por el coeficiente Rs igual a 0.922** y p-valor $0,000 < 0.001b$. Aunque la directiva no participa en las actividades laborales y tampoco intervienen responsablemente ante un problema, requiriendo de un clima laboral participativo.
3. En función al tercer objetivo, se indicó que el valor de autodominio del liderazgo se relaciona significativamente con el empoderamiento, comprobado por el coeficiente Rs igual a 0.878** y p-valor $0,000 < 0.001b$. Por el contrario, no existe una buena colaboración laboral, así mismo la falta de mejor comunicación y sobre todo del control conductual en las acciones de la directiva.
4. En cuanto a cuarto objetivo, se determinó que el valor de autoestima del liderazgo se relaciona significativamente con el empoderamiento, comprobado por el coeficiente Rs igual a 0.922** y p-valor $0,000 < 0.001b$. Sin embargo, la directiva no escucha las sugerencias de las socias y tampoco comprenden su sentir, desconfiando de su direccionamiento y de la falta de crecimiento de la asociación.
5. Además, que, en el objetivo general, se demostró que el liderazgo en valores se relaciona significativamente con el empoderamiento, comprobado por el coeficiente Rs igual a 0.878** y p-valor $0,000 < 0.001b$. No obstante, los líderes directivos muestran algunas falencias respecto a la práctica de los valores de firmeza, responsabilidad, autodominio y autoestima que han afectado al empoderamiento de los miembros de la asociación de mujeres.

VI. RECOMENDACIONES

6. A la directiva de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas participar trimestralmente en un taller de orientación asociados con la práctica del valor de firmeza que permita suplir de las limitaciones que existen con las socias, prevaleciendo el intercambio de opiniones e ideas y buscando soluciones inmediatas a los problemas de producción.
7. A la directiva de la asociación participar trimestralmente en un taller formativo respecto a la práctica del valor de responsabilidad que contribuya a la correcta y oportuna intervención ante los problemas laborales, generando un clima laboral más colaborativo y participativo.
8. A la directiva de la asociación participar trimestralmente en un taller de aprendizaje en cuanto a la práctica del valor de autodominio que permita incrementar el nivel de colaboración y relación con las socias, así como asumir una postura de mayor control ante sus estados de ánimos que influyen en el rendimiento laboral.
9. A la directiva de la asociación participar trimestralmente en un taller de orientación en cuanto al desarrollo del valor de autoestima que permita generar un entorno de entendimiento y confianza con las socias y más aún asumir desafíos conjuntos para su logro.
10. En general se recomienda el apoyo de la División de Desarrollo Social, Comunal y Económico de la Municipalidad Distrital de Paimas y Provincial de Ayabaca, así como de la misma directiva de la asociación para llevar a cabo un programa de capacitación que permita impulsar el liderazgo en valores de firmeza, responsabilidad, autodominio y autoestima para contribuir al empoderamiento de las socias en la elaboración de chocolate de cacao y confitería.

REFERENCIAS

- Alcain, M., Bonatti, P., Boneli, M., Carro, I., Fracassi, A., Grondona, A., Moroni, F., Oliverio, E., Quiñones, M., Pascual, M., y Pizzi, C. (2020). *La administración del siglo XXI, organizaciones transformadoras*. Editorial Pluma Digital. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/125464/>
- Alles, M. (2020). *Gestionar sin estar: desafíos en tiempos de home office*. Editorial Granica. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/151219>
- Améstica, L., King, A., Espinoza, C., y Daza, M. (2020). La participación de las mujeres en la alta dirección de las empresas chilenas y su impacto en el desempeño financiero. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 16(2), 248–266. <https://doi.org/10.18004/riics.2020.diciembre.248>
- Anibal, R., García, J., Meneses, P., Rivero, M., y Zevallos, E. (2023). *Metodología de la Investigación*. Editorial Universidad Nacional Hermilio Validzán. Metodología de la investigación científica y educativa. <https://doi.org/10.22533/at.ed.6962318094>
- Aranibar, E., Huachani, D., y Zúñiga, M. (2022). Feminine Entrepreneurship in Peru: Strengths and Weaknesses to its Sustainability. *Journal Fides Et Ratio*, 23(23), 199–223. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2022000100010&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Cáceres, M., Cañari, B., y Geraldo, L. (2022). El empowerment como oportunidad para mejorar el desempeño de la empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 15(25), 131-138. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372022000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., y Valdez, O. (2023). Transformational leadership and its relationship with happiness at work: Sinaloan companies in the agro-industrial sector. *Journal de Ciencias Sociales*, 29(1), 79–94. <https://doi.org/10.31876/racs.v29i1.39736>

- Castiblanco, S., y Pineda, J. (2022). Female empowerment and community-based productive associations: A systematic literature review. *Journal Colombiana de Psicología*, 25(1), 9–27. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.2>
- Castro, J., Gómez, L., y Camargo, E. (2023). Applied research and experimental development in strengthening the competences of the 21st century society. *Journal Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chuco, V. (2022). La brecha de género y salarial en el Perú. *Journal WARMI*, 2(1), 79–91. <https://doi.org/10.46363/warmi.v2i1.5>
- Cruz, L. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 135-146. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642022000100135
- Fullan, M. (2020). Liderar en una cultura de cambio. Editorial Morata S.L. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/174622>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Ballesteros, J., & Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Editorial UPB. [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia de la investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García, J., Cerdas, V., y Lewis, E. (2022). Organizational Atmosphere and Leadership Style: A Correlational Study in Costa Rican Schools. *Journal Pedagogical Essays*, 17(1), 133–153. <https://doi.org/10.15359/rep.17-1.6>
- Gómez, A. (2020). Liderazgo de servicio y su relación con la confianza organizacional de una universidad del sur del Perú [Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4828/MAE_EDUC_TyGE-L_025.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Guevara, J., y Hoyos, G. (2022). Relación entre el Liderazgo Transformacional, el Clima Organizacional y variables de resultado en la Dirección General de Fábrica del Ingenio Risaralda S.A. [Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://repositorio.utp.edu.co/handle/11059/14288>
- Guilera, L. (2021). Competencias directivas: claves para la gestión y el liderazgo (2a. Ed.). Editorial Marge Books. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/175253>
- Gutiérrez, A. (2020). Potencia tu liderazgo. Editorial Bubok Publishing S.L. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/189309>
- Gutiérrez, F., López, G., y Quintero, J. (2020). Metodología de la investigación científica en las ciencias económicas y administración. Editorial Universo Sur. <https://allspace.ucf.edu.cu/index.php/s/KTsaXHPETo6QYCr>
- Huamán, F., Churampi, R., y Poma, G. (2022). Ciudadanía socialmente responsable: caso Red Interquorum Junín-Perú. *Journal Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 22(2), 1–16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322022000200019&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Köhler, M. (2022). Comunicación + Liderazgo: un enfoque constructivista por competencias. Grupo Editorial Éxodo. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/207663>
- Ladrón, M. (2023). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/234886>
- Lapiente, I. (2020). Autodisciplina y liderazgo en la nueva normalidad. Editorial Wanceulen. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/175872>
- Leal, M., y Arias, B. (2021). Ethical leadership to strengthen an Organizational Culture in SMEs. *Journal PODIUM*, 1(40), 21–40. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>

- López, J., Picazo, N., y Martínez, E. (2023). Liderazgo de acción positiva. Editorial Octaedro S.L. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/233426>
- Luque, F. (2021). Gestión de recursos humanos. Editorial ICB. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/227998>
- Martínez, V. (2020). Administración de lo simple a lo complejo. Editorial Pluma Digital. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/131583/>
- Mello, S. (2020). Mujer, empoderamiento y legado. Editorial Oficina Raquel. https://www.google.com.pe/books/edition/Mujer_empoderamiento_y_legado/IY0EEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Meza, A., Tuñón, E., Ramos, D., y Kauffer, E. (2021). Progresión y el empoderamiento de las mujeres: estudio de caso en Vista Hermosa, Chiapas. *Revista Papeles de Población*, 8(31), 67–93. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-74252002000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Navas, H., Malpartida, A., y Carranza, R. (2021). Gender identity and female empowerment in the inhabitants of the Quinta Elena Neighborhood Association, 2020. *Journal University Notes*, 11(3), 331–347. <https://doi.org/10.17162/au.v11i3.709>
- Ordoñez, D., Castillo, A., y Rodríguez, I. (2021). Empoderamiento de la mujer en el emprendimiento y la innovación. *Revista Población y Desarrollo*, 27(52), 69–91. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2021.027.52.069>
- Osada y Salvador (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?. *Revista Médica de Chile*, 1(52), 1383–1384. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>

- Pando, T., Cangalaya, L., Herrera, Z., y Cabrejos, R. (2022). Leadership and empowerment in women entrepreneurs in Peru. *Journal Social Sciences*, 28(5), 234–245. <https://doi.org/10.31876/racs.v28i.38159>
- Paredes, M., y Urgilés, M. (2023). Participation and leadership of young people in the 28 de Mayo neighborhood of the La Libertad canton, 2022. *Journal 593 Digital Publisher CEIT*, 8(4), 118–129. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.4.1899>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., y Saldarriaga, G. (2021). Metodología de la investigación. Editorial Coporativa EDICUMBRE. https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
- Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). Metodología de la investigación. Fondo Editorial UNAT. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Ruiz, M., y Villanueva, I. (2023). El liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las Mipymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19496/Ruiz_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Russo, C. (2022). Construcción de liderazgo en mujeres. Editorial TEMAS. https://www.google.com.pe/books/edition/Construcción_de_liderazgo_en_mujeres/tbWHEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Sánchez, J., Rivas, R., Echaiz, C., y Hidalgo, I. (2022). Democratic leadership and organizational commitment in the Regional Directorate of Foreign Trade, Tourism and Crafts. *Journal of the Academy*, 1(6), 66–88. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128/99>
- Serrano, B., Cabrera, L., Hernández, R., Ballesteros, I., y Moral, F. (2020). Estudio de caso sobre el empoderamiento con mujeres en Ecuador: elementos para una intervención socio-educativa. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(2), 151–172. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.2.008>

- Siliceo, A. (2021). Liderazgo imperativo ético. Editorial Miguel Ángel Porrúa. <https://elibro.net/es/lc/uladech/titulos/191645>
- Silva, M., Pimentel, D., Astete, M., Chavez, R., y Dávila, R. (2023). Emprendimiento y empoderamiento femenino en jóvenes de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), 616–625. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3578>
- Van, L., y Ayala, J. (2021). La gestión moderna en recursos humanos. Editorial EUDEBA. <https://books.google.com.pe/books?id=9x9REAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Zoraima, L. (2021). Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías en la región Puno, Perú. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), 135–144. <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3900>

Anexo 1.

Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Liderazgo en valores	Capacidad que posee el líder para poder actuar bajo principios y valores ante distintos escenarios (Russo, 2022).	La variable será evaluada por sus dimensiones: firmeza, responsabilidad, autodominio y autoestima mediante la aplicación de un cuestionario a los miembros de la asociación y una guía de entrevista a la presidenta de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas.	Firmeza	- Opiniones - Intercambio - Soluciones	Ordinal
			Responsabilidad	- Participar - Consecuencias - Bienestar	
			Autodominio	- Colaboración - Interrelaciones - Autocontrol	
			Autoestima	- Comprender - Confiar - Desafíos	
Variable 2: Empoderamiento	Proceso que conlleva al reconocimiento de sus capacidades para influir a través de decisiones que generan progreso en sus actividades que realice (Van y Ayala, 2021).	La variable de empoderamiento, será evaluado por las dimensiones: poder, motivación y desarrollo mediante la aplicación del instrumento cuestionario y guía de entrevista.	Poder	- Influencia - Delegar - Decisiones	Ordinal
			Motivación	- Reconocimiento - Agradecimiento - Entusiasmo	
			Desarrollo	- Orientación - Formación - Crecimiento	

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Cordiales saludos, solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece completar todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Por tanto, en forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo; Determinar la relación del liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

La escala de medición consta: (5=TD) Totalmente de acuerdo - (4=DA) De acuerdo - (3=IN) Indeciso - (2=ED) En desacuerdo - (1=TE) Totalmente en desacuerdo.

Cuestionario						
Variable: Liderazgo en valores		TD	DA	IN	ED	TE
Dimensión 1: Firmeza		5	4	3	2	1
1	En la asociación se valoran sus opiniones laborales.					
2	Las opiniones son constructivas para la asociación.					
3	La asociación ha contribuido al intercambio de ideas.					
4	El intercambio de ideas ha permitido la unificación laboral.					
5	La directiva busca alternativas para la solución de conflictos.					
Dimensión 2: Responsabilidad		5	4	3	2	1
6	Participa la directiva oportunamente en sus actividades.					
7	Interviene la directiva responsablemente ante un problema.					
8	La directiva es consecuente con sus acciones laborales.					
9	En la asociación se busca el bienestar de todos los miembros.					
10	Se ha generado un clima laboral agradable y participativo.					
Dimensión 3: Autodominio		5	4	3	2	1
11	Existe una buena colaboración laboral en la asociación.					
12	El apoyo que recibe de la directiva es equitativo.					
13	En la asociación existe una comunicación apropiada.					
14	Ha fortalecido la directiva las relaciones comunicativas.					
15	La directiva toma control de su carácter ante sus acciones.					
Dimensión 4: Autoestima		5	4	3	2	1
16	Se escucha atentamente a los miembros de la asociación.					

17	Se comprende el sentir de los miembros de la asociación.					
18	Confía en el direccionamiento asumido por la directiva.					
19	Las medidas tomadas por la directiva le brindan seguridad.					
20	La directiva asume desafíos para el crecimiento de la asociación.					
Variable 2: Empoderamiento		TD	DA	IN	ED	TE
Dimensión 1: Poder		5	4	3	2	1
21	La directiva influye en las actividades de cada jornada laboral.					
22	En la asociación se han delegado funciones laborales.					
23	Las funciones asignadas se ajustan a su desenvolvimiento.					
24	Se brinda participación en la toma de decisiones laborales.					
25	Se respaldan las decisiones tomadas por los miembros.					
Dimensión 2: Motivación		5	4	3	2	1
26	Se motiva el cumplimiento de sus actividades laborales.					
27	Recibe algún reconocimiento ante su esfuerzo laboral.					
28	Recibe agradecimiento por los logros alcanzados.					
29	Mantiene empeño para seguir cumpliendo sus labores.					
Dimensión 3: Desarrollo		5	4	3	2	1
30	Recibe una orientación continua ante sus actividades.					
31	Le acompaña la directiva en cada uno de sus logros.					
32	Se han ejecutado talleres de formación laboral.					
33	Se siente preparada para asumir nuevos retos laborales.					
34	Mantiene una actitud de superación y crecimiento laboral.					
DATOS GENERALES						
Sexo: M () F ()						
Edad: 20 - 29 () 30 - 39 () 40 - 49 () 50 - 69 ()						
Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: ___/___/_____

Tiempo: _____

- Entrevistador(a):
- Entrevistado:
- Nombre de la organización:
- Tiempo de entrevista:

Cordiales saludos, solicito su colaboración para la realización de la presente entrevista, por lo que se le agradece completar toda la guía de entrevista el cual tiene un carácter confidencial. Esta guía de entrevista está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación "Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023".

Yo, con DNI N° en forma voluntaria; Sí (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo; Determinar la relación del liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023. Permitiendo recoger información sobre aspectos importantes para sustento de la investigación. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Variable 1: Liderazgo en valores

Dimensión 1. Valor de Firmeza

1. ¿Cuál es su apreciación respecto a las opiniones e intercambio de ideas con los miembros de la asociación?, explique.
Las opiniones e intercambio de ideas con los miembros de la asociación es que es una parte super importante de cualquier grupo. Considero que el intercambio de ideas es fundamental para el crecimiento y desarrollo tanto personal como para la asociación. Tratamos que cada miembro de la asociación puede aportar su perspectiva única o experiencia, para la mejora continua de la misma.
2. ¿Cómo es el proceso de solución de conflictos en la asociación?, explique.
En nuestra asociación, cuando surge un conflicto, lo primero que hacemos es hablar con las personas involucradas, luego, tratamos de buscar una solución juntos, buscando un compromiso que satisfaga a todas las partes. Tratamos en la medida de lo posible de resolver los problemas de manera pacífica y constructiva, aunque a veces no sea tan fácil ya sea por distintos motivos.

Dimensión 2. Valor de Responsabilidad

3. ¿De qué manera asume sus responsabilidades ante la participación y consecuencias de sus acciones?, explique.

Pues en la directiva, si en algún momento cometemos quizá uno o varios errores con las acciones que tomamos en su momento, tratamos de corregirlo, quizá a veces es difícil hacerlo y se nos complique, pero tratamos de esforzarnos por mejorar cada día.

4. ¿Cuál es la situación de su influencia en el bienestar de los demás miembros de la asociación?, explique.

Trato de siempre ofrecer apoyo, brindar consejos y animar a todas a dar lo mejor de sí mismos en la medida de lo posible, para que todas estén felices, motivadas, aunque no siempre es fácil y puede que algunas veces no lo logre, pero hago mi mejor esfuerzo.

Dimensión 3. Valor de Autodominio

5. ¿Cómo se da la colaboración y relaciones efectivas en los equipos de trabajo?, explique.
A veces simplemente no se combinan bien, las personas tenemos diferentes personalidades y estilos de trabajo, lo que puede llevar a conflictos y tensiones entre nosotras, siendo un gran desafío en un equipo y más cuando somos mujeres que pasamos por muchas cosas tanto personales como de trabajo.
6. ¿De qué manera mantiene su control de impulsos en las actividades laborales?, explique.
Intento no hacer nada demasiado impulsivo, pero a veces es difícil, hacer algo acelerado podría armar un desastre entre todas nosotras, algunas veces quizá sin intención puede salirse de control.

Dimensión 3. Valor de Autoestima

7. ¿Cómo es su estima ante la comprensión de los demás miembros de la asociación?, explique.
La comprensión de los demás miembros de la asociación es súper importante, a veces quizá sea un poco complicado puesto que pasa por diferentes situaciones que quizá no sean fáciles de comprender, pero creo que cuando todos nos esforzamos por entendernos mutuamente, podemos lograr cosas realmente geniales juntos.
8. ¿Cuál es su valoración respecto a su capacidad para asumir nuevos desafíos?, explique.
Bueno, supongo que puedo hacerlo, sin embargo, a veces considero que me enfrento a nuevos desafíos y me pregunto si realmente estoy a la altura. No siempre me siento tan segura como debería, pero trabajo para cambiar eso y que no afecte a la asociación.

Variable 2: Empoderamiento

Dimensión 1. Poder

9. ¿Cómo es su participación ante la influencia y delegación de funciones en los demás?, explique.
Creo que es importante no solo liderar, sino también empoderar a las demás para que se sientan seguras y capaces, aunque no siempre es fácil, pero lo intento, buscando lo mejor para asociación y como representantes de ellas, tratamos de ver lo mejor y por supuesto, estamos siempre ahí tratando de dar orientación y apoyo si alguien lo necesita.

Dimensión 2. Motivación

10. ¿Cuáles son las actividades de motivación para el reconocimiento y agradecimiento laboral?, explique.
Bueno quizá es algo que se da muy pocas veces pero que estamos poco a poco tratando de mejorar, pero una que otra vez hemos organizado un tiempo para compartir entre nosotras y felicitarnos por lo que venimos logrando.

11. ¿Cuál es su apreciación respecto al entusiasmo que existe en los miembros de la asociación?, explique.

La verdad algunas están más entusiasmadas que otras, no es que esté en su punto máximo todo el tiempo A veces siento que algunas están más interesadas en otras cosas que en todo el trabajo que conlleva esta asociación.

Dimensión 3. Desarrollo

12. ¿Cuál es el proceso de orientación, formación y crecimiento laboral de los miembros de la asociación?, explique.

Bueno cuando alguien nuevo entra en la asociación, primero las orientamos sobre los objetivos que queremos lograr como asociación y las funciones que tenemos cada una, tratamos de participar en capacitaciones o talleres que la Municipalidad de Paimas brinda y alguna entidad del estado que nos sirve de mucho para nuestro crecimiento.

Muchas gracias por su valiosa participación...

Matriz de instrumentos

			INSTRUMENTO A: CUESTIONARIO		
Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	N° de ítems	Ítems
Variable 1. Liderazgo en valores	X1.1	- Opiniones	Encuesta / Cuestionario	02	- En la asociación se valoran sus opiniones laborales.
	X1.2	- Intercambio		02	- La asociación ha contribuido al intercambio de ideas.
	X1.3	- Soluciones		01	- La directiva busca alternativas para la solución de conflictos.
	X2.1	- Participar		02	- Participa la directiva oportunamente en sus actividades.
	X2.2	- Consecuencias		01	- La directiva es consecuente con sus acciones laborales.
	X2.3	- Bienestar		02	- En la asociación se busca el bienestar de todos los miembros.
	X3.1	- Colaboración		02	- Existe una buena colaboración laboral en la asociación.
X3.2	- Interrelaciones	02	- En la asociación existe una comunicación apropiada.		
				- Ha fortalecido la directiva las relaciones comunicativas.	
X3.3	- Autocontrol	01	- La directiva toma control de su carácter ante sus acciones.		
X4.1	- Comprender	02	- Se escucha atentamente a los miembros de la asociación.		
				- Se comprende el sentir de los miembros de la asociación.	
	- Confiar		- Confía en el direccionamiento asumido por la directiva.		

	X4.2			02	- Las medidas tomadas por la directiva le brindan seguridad.
	X4.3	- Desafíos		01	- La directiva asume desafíos para el crecimiento de la asociación.
Variable 2. Empoderamiento	Y1.1	- Influencia	Encuesta/ Cuestionario	01	- La directiva influye en las actividades de cada jornada laboral.
	Y1.2	- Delegar		02	- En la asociación se han delegado funciones laborales.
					- Las funciones asignadas se ajustan a su desenvolvimiento.
	Y1.3	- Decisiones		02	- Se brinda participación en la toma de decisiones laborales.
					- Se respaldan las decisiones tomadas por los miembros.
	Y2.1	- Reconocimiento		02	- Se motiva el cumplimiento de sus actividades laborales.
					- Recibe algún reconocimiento ante su esfuerzo laboral.
	Y2.2	- Agradecimiento		01	- Recibe agradecimiento por los logros alcanzados.
	Y2.3	- Entusiasmo		01	- Mantiene empeño para seguir cumpliendo sus labores.
Y3.1	- Orientación	02	- Recibe una orientación continua ante sus actividades.		
			- Le acompaña la directiva en cada uno de sus logros.		
Y3.2	- Formación	02	- Se han ejecutado talleres de formación laboral.		
			- Se siente preparada para asumir nuevos desafíos laborales.		
Y3.3	- Crecimiento	01	- Mantiene una actitud de superación y crecimiento laboral.		

			INSTRUMENTO B: GUÍA DE ENTREVISTA		
Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	N° de ítems	Ítems
Variable 1. Liderazgo en valores	X1.1	- Opiniones	Entrevista/ Guía de entrevista	01	- ¿Cuál es su apreciación respecto a las opiniones e intercambio de ideas con los miembros de la asociación?, explique.
	X1.2	- Intercambio		01	- ¿Cómo es el proceso de solución de conflictos en la asociación?, explique.
	X2.1	- Participar		01	- ¿De qué manera asumen sus responsabilidades ante la participación y consecuencias de sus acciones?, explique.
	X2.2	- Consecuencias		01	- ¿Cuál es la situación de su influencia en el bienestar de los demás miembros de la asociación?, explique.
	X2.3	- Bienestar		01	- ¿Cómo se da la colaboración y relaciones efectivas en los equipos de trabajo?, explique.
	X3.1	- Colaboración		01	- ¿De qué manera mantiene su control de impulsos en las actividades laborales?, explique.
	X3.2	- Interrelaciones		01	- ¿Cómo es su estima ante la comprensión de los demás miembros de la asociación?, explique.
	X3.3	- Autocontrol		01	- ¿Cuál es su valoración respecto a su capacidad para asumir nuevos desafíos?, explique
	X4.1	- Comprender			
	X4.2	- Confiar			
	X4.3	- Desafíos			

Variable 2. Empoderamiento	Y1.1	- Influencia	Entrevista/ Guía de entrevista	01	- ¿Cómo es su participación ante la influencia y delegación de funciones en los demás?, explique.
	Y1.2	- Delegar			
	Y1.3	- Decisiones			
	Y2.1	- Reconocimiento		01	- ¿Cuáles son las actividades de motivación para el reconocimiento y agradecimiento laboral?, explique.
	Y2.2	- Agradecimiento			
	Y2.3	- Entusiasmo			
	Y3.1	- Orientación		01	- ¿Cuál es su apreciación respecto al entusiasmo que existe en los miembros de la asociación?, explique.
	Y3.2	- Formación			
	Y3.3	- Crecimiento			
			01	- ¿Cuál es el proceso de orientación, formación y crecimiento laboral de los miembros de la asociación?, explique.	

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Liderazgo en valores**

Capacidad que posee el líder para poder actuar bajo principios y valores ante distintos escenarios (Russo, 2022).

- **Variable 2: Empoderamiento**

Proceso que conlleva al reconocimiento de sus capacidades para influir a través de decisiones que generan progreso en sus actividades que realice (Van y Ayala, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo en valores	Firmeza	La firmeza en el liderazgo, es un valor inquebrantable que todo líder debe de fortalecer debido a que ayuda a poder resolver de manera inteligente ciertos conflictos que usualmente se presentan, tomando en cuenta sus valoraciones y sentimientos que se transmiten a través de ideas u opiniones, logrando una auténtica delegación (Guilera, 2021).
	Responsabilidad	La responsabilidad en el liderazgo, es un valor que comúnmente el líder requiere para poder asumir ciertos actos y consecuencias de manera propia, siendo responsable de su proceso decisorio ante el bienestar de los demás a través de su participación activa que se refleja ante la puntualidad, generando una imagen positiva con las actividades que se compromete (Lapuenta, 2020).
	Autodominio	El autodominio en el liderazgo, es un valor que consiste en el dominio del mismo líder para poder interactuar con los demás con la finalidad de mantener una relación positiva para frenar ciertas actitudes diferentes a la de su equipo de trabajo ante situaciones de incertidumbre, logrando también controlar sus emociones, impulsos y carácter para generar una mejor convivencia que hará un ejemplo a seguir (Gutiérrez, 2020).
	Autoestima	La autoestima en el liderazgo, es un valor clave para el líder, debido a que permite comprender efectivamente a los demás, sin interés alguno, así también de valorarse mediante el aprecio y reconocimiento íntegro de sus capacidades, y destrezas para poder mantener una mayor sostenibilidad en función a su influencia, logrando superar ciertos momentos difíciles que incidirá en establecer los esfuerzos necesarios (Fullan, 2020).
Empoderamiento	Poder	El poder, es parte necesaria dentro del empoderamiento de las personas, debido que la clave es dar poder, es decir delegar cierta responsabilidad y autoridad a todo el personal o miembros de los distintos niveles de la empresa, eliminando progresivamente la subordinación (Alcain et al., 2020).
	Motivación	La motivación, es otro de los principios de empoderamiento que se basa en el reconocimiento y agradecimiento de las tareas y actividades que permitirán impulsar el crecimiento de las personas para poder asumir con mayor entusiasmo las demás actividades laborales pendientes (Martínez, 2020).
	Desarrollo	El desarrollo, es un aspecto clave del empoderamiento que consiste en poder capacitar de manera permanente al personal en cuanto al mejoramiento de sus habilidades, destrezas y actitudes mediante una correcta formación y orientación laboral, que permitirá una mejor que se refleja ante el crecimiento progresivo de sus actividades laborales (Alles, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023” elaborado por Febres Jimenez Mariela Lizeth en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Liderazgo en Valores

Dimensiones del instrumento: Firmeza, responsabilidad, autodominio y autoestima.

- Primera dimensión: Firmeza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de firmeza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Opiniones	En la asociación se valoran sus opiniones laborales.	4	4	4	
	Las opiniones son constructivas para la asociación.	4	4	4	
Intercambio	La asociación ha contribuido al intercambio de ideas.	4	4	4	
	El intercambio de ideas ha permitido la unificación laboral.	4	4	4	
Soluciones	La directiva busca alternativas para la solución de conflictos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de responsabilidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar	Participa la directiva oportunamente en sus actividades	4	4	4	
	Interviene la directiva responsablemente ante un problema	4	4	4	
Consecuencias	La directiva es consecuente con sus acciones laborales	4	4	4	
Bienestar	En la asociación se busca el bienestar de todos los miembros.	4	4	4	
	Se ha generado un clima laboral agradable y participativo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autodominio
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de autodominio.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	Existe una buena colaboración laboral en la asociación	4	4	4	
	El apoyo que recibe de la directiva es equitativo.	4	4	4	
Interrelaciones	En la asociación existe una comunicación apropiada.	4	4	4	
	Ha fortalecido la directiva las relaciones comunicativas	4	4	4	
Autocontrol	La directiva toma control de su carácter ante sus acciones.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Autoestima
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de autoestima.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprender	Se escucha atentamente a los miembros de la asociación.	4	4	4	
	Se comprende el sentir de los miembros de la asociación.	4	4	4	
Confiar	Confía en el direccionamiento asumido por la directiva.	4	4	4	
	Las medidas tomadas por la directiva le brindan seguridad.	4	4	4	
Desafíos	La directiva asume desafíos para el crecimiento de la asociación.	4	4	4	

Variable del Instrumento: Empoderamiento.

Dimensiones del instrumento: Poder, Motivación y desarrollo.

- Primera dimensión: Poder
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de poder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	La directiva influye en las actividades de cada jornada laboral.	4	4	4	
Delegar	En la asociación se han delegado funciones laborales.	4	4	4	
	Las funciones asignadas se ajustan a su desenvolvimiento.	4	4	4	
	Se brinda participación en la toma del	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de desarrollo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	Recibe una orientación continua ante sus actividades.	4	4	4	
	Le acompaña la directiva en cada uno de sus logros.	4	4	4	
Formación	Se han ejecutado talleres de formación laboral.	4	4	4	
	Se siente preparada para asumir nuevos desafíos laborales.	4	4	4	
Crecimiento	Mantiene una actitud de superación y crecimiento laboral.	4	4	4	



Mgtr Cecilia Gomez Zuñiga
CUAD. 15719

Firma del evaluador
DNI: 03490490

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Lazo Sanchez José Martin		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Organizacional		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Febres Jimenez Mariela Lizeth
Procedencia:	Del autor
Administración:	Febres Jimenez Mariela Lizeth
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los integrantes de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 14 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Liderazgo en valores**

Capacidad que posee el líder para poder actuar bajo principios y valores ante distintos escenarios (Russo, 2022).

- **Variable 2: Empoderamiento**

Proceso que conlleva al reconocimiento de sus capacidades para influir a través de decisiones que generan progreso en sus actividades que realice (Van y Ayala, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo en valores	Firmeza	La firmeza en el liderazgo, es un valor inquebrantable que todo líder debe de fortalecer debido a que ayuda a poder resolver de manera inteligente ciertos conflictos que usualmente se presentan, tomando en cuenta sus valoraciones y sentimientos que se transmiten a través de ideas u opiniones, logrando una auténtica delegación (Guilera, 2021).
	Responsabilidad	La responsabilidad en el liderazgo, es un valor que comúnmente el líder requiere para poder asumir ciertos actos y consecuencias de manera propia, siendo responsable de su proceso decisorio ante el bienestar de los demás a través de su participación activa que se refleja ante la puntualidad, generando una imagen positiva con las actividades que se compromete (Lapiente, 2020).
	Autodominio	El autodominio en el liderazgo, es un valor que consiste en el dominio del mismo líder para poder interactuar con los demás con la finalidad de mantener una relación positiva para frenar ciertas actitudes diferentes a la de su equipo de trabajo ante situaciones de incertidumbre, logrando también controlar sus emociones, impulsos y carácter para generar una mejor convivencia que hará un ejemplo a seguir (Gutiérrez, 2020).
	Autoestima	La autoestima en el liderazgo, es un valor clave para el líder, debido a que permite comprender efectivamente a los demás, sin interés alguno, así también de valorarse mediante el aprecio y reconocimiento íntegro de sus capacidades, y destrezas para poder mantener una mayor sostenibilidad en función a su influencia, logrando superar ciertos momentos difíciles que incidirá en establecer los esfuerzos necesarios (Fullan, 2020).
Empoderamiento	Poder	El poder, es parte necesaria dentro del empoderamiento de las personas, debido que la clave es dar poder, es decir delegar cierta responsabilidad y autoridad a todo el personal o miembros de los distintos niveles de la empresa, eliminando progresivamente la subordinación (Alcain et al., 2020).
	Motivación	La motivación, es otro de los principios de empoderamiento que se basa en el reconocimiento y agradecimiento de las tareas y actividades que permitirán impulsar el crecimiento de las personas para poder asumir con mayor entusiasmo las demás actividades laborales pendientes (Martínez, 2020).
	Desarrollo	El desarrollo, es un aspecto clave del empoderamiento que consiste en poder capacitar de manera permanente al personal en cuanto al mejoramiento de sus habilidades, destrezas y actitudes mediante una correcta formación y orientación laboral, que permitirá una mejor que se refleja ante el crecimiento progresivo de sus actividades laborales (Alles, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023” elaborado por Febres Jimenez Mariela Lizeth en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Liderazgo en Valores

Dimensiones del instrumento: Firmeza, responsabilidad, autodominio y autoestima.

- Primera dimensión: Firmeza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de firmeza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Opiniones	En la asociación se valoran sus opiniones laborales.	4	4	4	
	Las opiniones son constructivas para la asociación.	4	4	4	
Intercambio	La asociación ha contribuido al intercambio de ideas.	4	4	4	
	El intercambio de ideas ha permitido la unificación laboral.	4	4	4	
Soluciones	La directiva busca alternativas para la solución de conflictos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de responsabilidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar	Participa la directiva oportunamente en sus actividades	4	4	4	
	Interviene la directiva responsablemente ante un problema	4	4	4	
Consecuencias	La directiva es consecuente con sus acciones laborales	4	4	4	
Bienestar	En la asociación se busca el bienestar de todos los miembros.	4	4	4	
	Se ha generado un clima laboral agradable y participativo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autodominio
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de autodominio.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	Existe una buena colaboración laboral en la asociación	4	4	4	
	El apoyo que recibe de la directiva es equitativo.	4	4	4	
Interrelaciones	En la asociación existe una comunicación apropiada.	4	4	4	
	Ha fortalecido la directiva las relaciones comunicativas	4	4	4	
Autocontrol	La directiva toma control de su carácter ante sus acciones.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Autoestima
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de autoestima.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprender	Se escucha atentamente a los miembros de la asociación.	4	4	4	
	Se comprende el sentir de los miembros de la asociación.	4	4	4	
Confiar	Confía en el direccionamiento asumido por la directiva.	4	4	4	
	Las medidas tomadas por la directiva le brindan seguridad.	4	4	4	
Desafíos	La directiva asume desafíos para el crecimiento de la asociación.	4	4	4	

Variable del Instrumento: Empoderamiento.

Dimensiones del instrumento: Poder, Motivación y desarrollo.

- Primera dimensión: Poder
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de poder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	La directiva influye en las actividades de cada jornada laboral.	4	4	4	
Delegar	En la asociación se han delegado funciones laborales.	4	4	4	
	Las funciones asignadas se ajustan a su desenvolvimiento.	4	4	4	
	Se brinda participación en la toma del	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de desarrollo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	Recibe una orientación continua ante sus actividades.	4	4	4	
	Le acompaña la directiva en cada uno de sus logros.	4	4	4	
Formación	Se han ejecutado talleres de formación laboral.	4	4	4	
	Se siente preparada para asumir nuevos	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 02778943

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Zurita Ramos Gustavo Alfonso		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Universidad Cesar Vallejo		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Febres Jimenez Mariela Lizeth
Procedencia:	Del autor
Administración:	Febres Jimenez Mariela Lizeth
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	A los integrantes de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Liderazgo en valores**

Capacidad que posee el líder para poder actuar bajo principios y valores ante distintos escenarios (Russo, 2022).

- **Variable 2: Empoderamiento**

Proceso que conlleva al reconocimiento de sus capacidades para influir a través de decisiones que generan progreso en sus actividades que realice (Van y Ayala, 2021).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo en valores	Firmeza	La firmeza en el liderazgo, es un valor inquebrantable que todo líder debe de fortalecer debido a que ayuda a poder resolver de manera inteligente ciertos conflictos que usualmente se presentan, tomando en cuenta sus valoraciones y sentimientos que se transmiten a través de ideas u opiniones, logrando una auténtica delegación (Guilera, 2021).
	Responsabilidad	La responsabilidad en el liderazgo, es un valor que comúnmente el líder requiere para poder asumir ciertos actos y consecuencias de manera propia, siendo responsable de su proceso decisorio ante el bienestar de los demás a través de su participación activa que se refleja ante la puntualidad, generando una imagen positiva con las actividades que se compromete (Lapiente, 2020).
	Autodominio	El autodominio en el liderazgo, es un valor que consiste en el dominio del mismo líder para poder interactuar con los demás con la finalidad de mantener una relación positiva para frenar ciertas actitudes diferentes a la de su equipo de trabajo ante situaciones de incertidumbre, logrando también controlar sus emociones, impulsos y carácter para generar una mejor convivencia que hará un ejemplo a seguir (Gutiérrez, 2020).
	Autoestima	La autoestima en el liderazgo, es un valor clave para el líder, debido a que permite comprender efectivamente a los demás, sin interés alguno, así también de valorarse mediante el aprecio y reconocimiento íntegro de sus capacidades, y destrezas para poder mantener una mayor sostenibilidad en función a su influencia, logrando superar ciertos momentos difíciles que incidirá en establecer los esfuerzos necesarios (Fullan, 2020).
Empoderamiento	Poder	El poder, es parte necesaria dentro del empoderamiento de las personas, debido que la clave es dar poder, es decir delegar cierta responsabilidad y autoridad a todo el personal o miembros de los distintos niveles de la empresa, eliminando progresivamente la subordinación (Alcain et al., 2020).
	Motivación	La motivación, es otro de los principios de empoderamiento que se basa en el reconocimiento y agradecimiento de las tareas y actividades que permitirán impulsar el crecimiento de las personas para poder asumir con mayor entusiasmo las demás actividades laborales pendientes (Martínez, 2020).
	Desarrollo	El desarrollo, es un aspecto clave del empoderamiento que consiste en poder capacitar de manera permanente al personal en cuanto al mejoramiento de sus habilidades, destrezas y actitudes mediante una correcta formación y orientación laboral, que permitirá una mejor que se refleja ante el crecimiento progresivo de sus actividades laborales (Alles, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023**” elaborado por Febres Jimenez Mariela Lizeth en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del Instrumento: Liderazgo en Valores

Dimensiones del instrumento: Firmeza, responsabilidad, autodominio y autoestima.

- Primera dimensión: Firmeza
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de firmeza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Opiniones	En la asociación se valoran sus opiniones laborales.	4	4	4	
	Las opiniones son constructivas para la asociación.	4	4	4	
Intercambio	La asociación ha contribuido al intercambio de ideas.	4	4	4	
	El intercambio de ideas ha permitido la unificación laboral.	4	4	4	
Soluciones	La directiva busca alternativas para la solución de conflictos.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Responsabilidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de responsabilidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participar	Participa la directiva oportunamente en sus actividades	4	4	4	
	Interviene la directiva responsablemente ante un problema	4	4	4	
Consecuencias	La directiva es consecuente con sus acciones laborales	4	4	4	
Bienestar	En la asociación se busca el bienestar de todos los miembros.	4	4	4	
	Se ha generado un clima laboral agradable y participativo	4	4	4	

- Tercera dimensión: Autodominio
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de autodominio.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Colaboración	Existe una buena colaboración laboral en la asociación	4	4	4	
	El apoyo que recibe de la directiva es equitativo.	4	4	4	
Interrelaciones	En la asociación existe una comunicación apropiada.	4	4	4	
	Ha fortalecido la directiva las relaciones comunicativas	4	4	4	
Autocontrol	La directiva toma control de su carácter ante sus acciones.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Autoestima
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de autoestima.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comprender	Se escucha atentamente a los miembros de la asociación.	4	4	4	
	Se comprende el sentir de los miembros de la asociación.	4	4	4	
Confiar	Confía en el direccionamiento asumido por la directiva.	4	4	4	
	Las medidas tomadas por la directiva le brindan seguridad.	4	4	4	
Desafíos	La directiva asume desafíos para el crecimiento de la asociación.	4	4	4	

Variable del Instrumento: Empoderamiento.

Dimensiones del instrumento: Poder, Motivación y desarrollo.

- Primera dimensión: Poder
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de poder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Influencia	La directiva influye en las actividades de cada jornada laboral.	4	4	4	
Delegar	En la asociación se han delegado funciones laborales.	4	4	4	
	Las funciones asignadas se ajustan a su desenvolvimiento.	4	4	4	
	Se brinda participación en la toma del	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de desarrollo.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación	Recibe una orientación continua ante sus actividades.	4	4	4	
	Le acompaña la directiva en cada uno de sus logros.	4	4	4	
Formación	Se han ejecutado talleres de formación laboral.	4	4	4	
	Se siente preparada para asumir nuevos desafíos laborales.	4	4	4	
	Mantiene una				


 Lic. ADR. GUSTAVO A. ZURITA RAMOS
 REG. UNC. COLEG. Nº 65861
 RUC Nº 90038649441

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

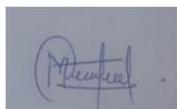
1.1. ESTUDIANTE	:	Febres Jimenez Mariela Lizeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	14/11/2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	25

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.98
------------------------------------	-------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento de la variable Empoderamiento, tiene un índice de confiabilidad muy buena de 98 %.



Estudiante: Febres Jimenez Mariela Lizeth
DNI : 76376112



FIRMA
Mg. Félix Fabian Pintado Rodríguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 839

Docente: Félix Fabian Pintado Rodríguez
DNI:45246550

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	------------------------------

DATOS INFORMATIVOS

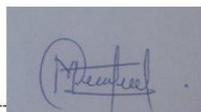
1.1. ESTUDIANTE	:	Febres Jimenez Mariela Lizeth
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> () <i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	14/11/2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	25

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.976
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

<p>El instrumento de la variable Liderazgo en valores, tiene un índice de confiabilidad muy buena de 976 %.</p>



Estudiante: Febres Jimenez Mariela Lizeth
DNI : 76376112



FIRMA
Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPEN N° 839

Docente: Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI:45246550

Anexo 4.

Resultados del análisis de consistencia interna

Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023</p>	<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Se relaciona la firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023?</p> <p>b) ¿Existe relación entre la responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación del liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Analizar la relación entre firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.</p> <p>b) Diagnosticar la relación entre responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a) Existe relación significativa entre la firmeza y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.</p> <p>b) Existe relación significativa entre responsabilidad y el empoderamiento en la Asociación de</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal y correlacional</p> <p>Población: 50 miembros activos de la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas.</p> <p>Muestra: Muestra censal.</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta y cuestionario Entrevista y guía de entrevista</p>

	<p>Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona el autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023?</p> <p>d) ¿Se relaciona la autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023?</p>	<p>Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023;</p> <p>c) Evaluar la relación entre autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.</p> <p>d) Diagnosticar la relación entre autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023.</p>	<p>Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.</p> <p>c) Existe relación significativa entre autodominio y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.</p> <p>d) Existe relación significativa entre autoestima y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023.</p>	
--	--	--	---	--

Anexo 5.

Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023

Investigador (a) (es): Mariela Lizeth Febres Jimenez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación del liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo se relaciona el liderazgo en valores y el empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **Febres Jimenez Mariela Lizeth** email **mfebres@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **Suysuy Chambergo, Ericka Julissa** email **esuysuyc@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Clara Isabel Correa Moreno

Fecha y hora: 15 de setiembre del 2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6.

Reporte de similitud de software Turnitin

is/?lang=es&ro=103&s=1&u=1088032488&o=2417247185

MARIELA LIZETH FEBRES JIMENEZ Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023 /100 18 de 39

Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Liderazgo en Valores y Empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:
Febres Jiménez, Mariela Lizeth (orcid.org/0000-0002-1340-9003)

ASESORAS:
Dra. Suysuy Chambergo, Ericka Julissa (orcid.org/0000-0003-0744-0052)
Dra. Palacios de Briceño, Mercedes René (orcid.org/0000-0001-8823-2655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

Resumen de coincidencias

12 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.unife.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	bibliat.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
6	www.studocu.com Fuente de Internet	<1 %
7	Manuel Delzo-Zurita, D... Publicación	<1 %
8	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
9	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	46.210.197.104.bc.goo... Fuente de Internet	<1 %
12	ammonalibreria.com Fuente de Internet	<1 %
13	elreferente.es Fuente de Internet	<1 %
14	explore.openaire.eu Fuente de Internet	<1 %
15	www.criptonoticias.com Fuente de Internet	<1 %

ibras: 10659 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 7.

Análisis complementario

Test de normalidad

Para la aplicación de la prueba de normalidad, se utilizó el Test de Shapiro Wilk a comparación del Test de Kolmogorov-Smirnov, puesto que los elementos analizados fueron igual a 50, por tal razón se buscó conocer el comportamiento y distribución de los datos, teniendo en cuenta la siguiente regla de normalidad:

H₀. Los datos muestran un comportamiento o distribución normal.

H_i. Los datos no muestran un comportamiento o distribución normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad de los elementos

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Esta.	Gl	Sig.	Esta.	Gl	Sig.
Firmeza	,419	50	,000	,684	50	,000
Responsabilidad	,293	50	,000	,763	50	,000
Autodominio	,529	50	,000	,344	50	,000
Autoestima	,499	50	,000	,448	50	,000
Poder	,529	50	,000	,344	50	,000
Motivación	,489	50	,000	,479	50	,000
Desarrollo	,520	50	,000	,381	50	,000
Liderazgo en valores	,529	50	,000	,344	50	,000
Empoderamiento	,499	50	,000	,448	50	,000

Nota. Elaboración propia con los resultados obtenidos del SPSS V.28.

En la Tabla 13, mediante el Test de SW, se pudo comprobar un coeficiente de (sig.) < 0.05 para los elementos del valor de firmeza, responsabilidad, autodominio, autoestima, poder, motivación, desarrollo, liderazgo en valores y empoderamiento. Por lo tanto, al reconocer los criterios de normalidad, se pudo demostrar que los datos o elementos no han mostrado un comportamiento normal, debiendo utilizarse el método no paramétrico de Rho de Spearman para comprobar las hipótesis establecidas en la investigación.

Anexo 8.

Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20609253691
Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Clara Isabel Correa Moreno	DNI: 44858193

Consentimiento:

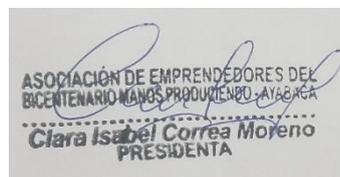
De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Liderazgo en valores y empoderamiento en la Asociación de Emprendedores del Bicentenario Manos Produciendo de Paimas, Ayabaca - 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Mariela Lizeth Febres Jimenez	DNI: 76376112

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 15 de setiembre del 2023

Firma y sello:



(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Evidencias fotográficas

Fotografía 1

Aplicación del cuestionario a las socias



Nota. Aplicación y recopilación de las respuestas del instrumento.

Fotografía 2

Aplicación del cuestionario a las socias



Nota. Aplicación y recopilación de las respuestas del instrumento.

Fotografía 3

Aplicación de la entrevista a la directiva.



Nota. Aplicación y recopilación de las respuestas del instrumento.