



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

La asociatividad y el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.

Tesis para optar el grado **MAESTRO** en:

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor:

Gonzalo Valentin Alfaro Rojas

Asesor:

Maestro Juan Carlos Llaque Quiroz

Cajamarca – Perú

2020

I. Resumen

En la tesis a presentar el objetivo es determinar si la Asociatividad se relaciona con el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.

Se realizó un análisis del marco internacional, nacional y local de los artesanos, mostrando las estadísticas de las exportaciones e importaciones principalmente. Se analiza las buenas prácticas de los artesanos - talladores y así tomarlas como oportunidad de mejora para los artesanos del caserío de Huambocancha – Cajamarca y generar ventaja competitiva.

Para desarrollar la investigación se revisó material bibliográfico, además de realizar encuestas a 30 artesanos, de esta manera se recopilaron datos en base de las variables de estudio, validando así la hipótesis y se pudo desarrollar la investigación.

Se obtuvo como resultado que los artesanos de caserío de Huambocancha - Cajamarca, formando una asociación, pueden incrementar su calidad de vida en el trabajo directa y significativamente, satisfacer la demanda del mercado de tal manera que les ayudaría a crecer individualmente, mejoras en su producción, aumento de ventas, reducción de costos, mejorar su proceso logístico, cadena de valor, mejorar servicios básicos, ingresos, entre otros.

Podemos concluir de esta manera, que los artesanos del caserío de Huambocancha - Cajamarca, ya asociados pueden mejorar directa y significativamente su calidad de vida en el trabajo.

Palabras clave: Asociatividad, comercialización, producción, calidad de vida en el trabajo.

II. Abstract

In the thesis to present the objective is to determine if the Associativity is related to the level of quality of life in the work of the artisans of the Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.

An analysis of the international, national and local framework of the artisans was carried out, showing the statistics of exports and imports mainly. The good practices of the artisans - carvers are analyzed and thus taken as an opportunity for improvement for the artisans of the Huambocancha - Cajamarca hamlet and generate competitive advantage.

To develop the research, bibliographic material was reviewed, in addition to conducting surveys of 30 artisans, in this way data was collected based on the study variables, thus validating the hypothesis and the research could be developed.

It was obtained as a result that the Huambocancha - Cajamarca hamlet artisans, by forming an association, can satisfy the market demand in such a way that it would help them grow individually, improve their production, increase sales, reduce costs, improve their process logistics, value chain, improve basic services, income, among others.

We can conclude in this way that the artisans of the Huambocancha - Cajamarca hamlet, already associated, can substantially improve their quality of life at work.

Key words: Associativity, commercialization, production, quality of life at work.

III. Agradecimiento y Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por darme la oportunidad de vivir, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi vida y por haberme regalado el amor incondicional de mi familia. Con gratitud y cariño a mis familiares, los cuales nos han apoyado en todo momento y por sus consejos, gracias por darme la oportunidad de seguir una carrera profesional y por depositar su confianza en mí, no los defraudare.

A mis maestros, que día a día me han enseñado cosas nuevas las cuales aplicare en mi vida profesional, gracias a nuestros asesores quienes con sus palabras rigurosas y sus consejos he ido forjando con sabiduría y optimismo. Agradezco a todas las personas que confían y creen en mí, que siempre me han dado su apoyo y palabras de aliento.

Gonzalo

Tabla de contenidos

I.	Resumen.....	ii
II.	Abstract.....	iii
III.	Agradecimiento y Dedicatoria	iv
I.	INTRODUCCIÓN	9
I.1	Realidad problemática	9
I.2	Pregunta de investigación	11
I.3	Preguntas específicas	11
I.4	Objetivos de investigación	11
I.4.1	Objetivo General	11
I.4.2	Objetivos Específicos.....	12
I.5	Justificación de la Investigación	12
I.6	Alcance de la investigación	12
II.	MARCO TEÓRICO	13
II.1	Antecedentes.....	13
II.2	Bases Teóricas.....	17
II.2.1	Teoría de la Asociatividad.....	17
II.2.2	Tipos de Asociatividad	18
II.2.3	Características de Asociatividad	20
II.2.4	Ventajas y Desventajas de la Asociatividad.....	21
II.2.5	Beneficios de la Asociatividad.....	22
II.2.6	Teoría de la calidad de Vida en el Trabajo.....	23
II.2.7	Tipos de Calidad de Vida en el Trabajo	23
II.2.8	Características de la Calidad de Vida en el Trabajo	26
II.2.9	Ventajas y Desventajas de la Calidad de Vida en el Trabajo.....	27
II.2.10	Beneficios de la Calidad de Vida en el Trabajo.....	27
III.	HIPÓTESIS	28
III.1	Declaración de la Hipótesis	28
III.2	Operacionalización de variables	28
III.3	Propuesta	31
III.4	Finalidad	31
III.4.1	Descripción de la Propuesta	31
III.4.2	Descripción del Producto de los artesanos.....	31
III.4.3	Foda de la Propuesta.....	32
III.4.4	Planteamiento Estratégico de la Propuesta.....	33
III.4.5	Matriz de ANSOFF de la Propuesta.....	34
III.4.6	Estructura Organizacional de La Asociatividad.....	35
III.4.7	Marketing de la Propuesta	36
III.4.8	Operaciones - Flujograma de Procesos.....	38

III.4.9	Cronograma de Implementación	41
III.4.10	Plan de Inversión de la Propuesta.....	42
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	43
IV.1	Diseño de investigación	43
IV.2	Unidad de análisis.....	43
IV.3	Población	43
IV.4	Muestra	43
IV.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
IV.6	Métodos y procedimientos de análisis de datos	45
V.	RESULTADOS	49
	Resultado N° 01	49
	Resultado N° 02	50
	Resultado N° 03	51
VI.	DISCUSIÓN	52
VII.	CONCLUSIONES	53
VIII.	RECOMENDACIONES	54
	Referencias.....	55
	Anexos.....	61

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables	29
Tabla 2. Clasificación de los tallados	31
Tabla 3. Análisis Interno, análisis FODA.....	32
Tabla 4. Cruce de variables FODA	33
Tabla 5. Exposición al riesgo de la Asociatividad con cada estrategia	34
Tabla 6. Conformación de partes de la organización.....	35
Tabla 7. Cronograma de la ejecución de la propuesta.....	41
Tabla 8. Análisis de Fiabilidad para la Variable Asociatividad	44
Tabla 9. Análisis de Fiabilidad para la Variable Calidad de Vida en el Trabajo	45
Tabla 10. Escala de Likert	46
Tabla 11. Escala valorativa	46
Tabla 12. Asociatividad.....	46
Tabla 13. Dimensión Desempeño Empresarial.....	47
Tabla 14. Sostenibilidad.....	47
Tabla 15. Comercialización.....	47
Tabla 16. Calidad de Vida en el Trabajo.....	47
Tabla 17. Dimensión Social	47
Tabla 18. Dimensión Psicológica	48
Tabla 19. Dimensión Física	48
Tabla 20. Correlación de Variables.....	49
Tabla 21. Resultados Hipótesis específica	51

Indice de Figuras

Figura 1. Organigrama tentativo de la propuesta.....	36
Figura 2. Logo	37
Figura 3. Flujograma de Procesos.	38
Figura 4. Distribución de la Planta	40
Figura 5. Calidad de Vida en el Trabajo: Relevancia de Dimensiones.....	50

I. INTRODUCCIÓN

I.1 Realidad problemática

Es bien sabido que en la actualidad se torna cada vez más difícil para las Pymes actuando de manera individual, dado su insuficiente tamaño y sus dificultades operativas, poder alcanzar resultados exitosos. En este contexto, el término asociación surge como uno de los mecanismos de cooperación mediante el cual las pequeñas y medianas empresas unen sus esfuerzos para enfrentar las dificultades derivadas del proceso de globalización.

Bajo esta perspectiva, las Pymes para adecuarse a la realidad imperante se ven obligadas, en mucho casos, no sólo a encarar un proceso de introspección sino además a interactuar con el medio a través de la conformación de redes o asociaciones que los ubique en posiciones más sólidas para afrontar las amenazas y aprovechar las oportunidades. El modelo asociativo surge como uno de los mecanismos de cooperación que persigue la creación de valor a través de la solución de problemas comunes originados fundamentalmente, por falta de escala. Es decir, la insuficiencia del tamaño de las empresashace muy difícil la incorporación de La asociatividad se ha convertido en un tema de gran importancia para las empresas que pretenden lograr una mejora en su estructura. Las pequeñas y medianas empresa se enfrentan a numerosas amenazas del entorno al competir en mercados nacionales e internacionales con empresas que ya están organizadas y son altamente competitivas. Existen muchas formas de modelos o esquemas de asociatividad, en la realidad concreta no es muy común ver casos de éxitos de estos tipos de alianzas estratégicas, lo cual es algo preocupante y alarmante pues gracias a estas asociaciones se podría lograr resultados positivos de grandes proporciones.

En Italia los distritos industriales italianos son un aglomerado de pequeñas unidades operativas en territorios limitados que nacieron espontáneamente y que surgieron gracias al éxito de las Pymes. Se constituyen como empresas de mediano tamaño que actúan como una empresa madre, las cuales ensamblan y comercializan los productos en el mercado. Los distritos del mueble en las regiones de Como y de Pesaro, exportan a Estados Unidos a través de 3.500 pequeñas empresas que generan beneficios como 15.000 puestos de trabajo. No en todos los sectores se aplica lo que sería lo ideal, el implementar una asociatividad aun no es tomado como un instrumento decisivo para acelerar el desarrollo económico, social y ambiental de los trabajadores en algunos países de América Latina (Ibarra, Carine, y Lázaro, 2019).

En Colombia, desde el año 1996 la Asociación Colombiana de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa - Acopi ha venido implementando el Programa de Desarrollo

Empresarial Sectorial (Prodes), con el objetivo de integrar las pequeñas y medianas empresas por sectores y regiones para mitigar los efectos producidos por los cambios del ciclo económico. Es importante concretar que los principales logros que han tenido las empresas que han participado en esta estrategia de competitividad son: las mejoras en los procesos productivos; el lanzamiento de nuevos productos al mercado, e incluso la utilización de nuevas materias primas. Todo esto en base a asociar a los empresarios, en pro de la mejora de calidad de vida en el trabajo (Belalcázar, Salas y Belalcazar, 2016).

Si hablamos del Perú, el tema artesanal y asociatividad está bastante descuidado en relación con el ámbito internacional como lo ya mencionado. La artesanía peruana constituye un sector muy particular dentro de la pequeña o la microempresa, ya que en él existen subsectores productivos muy diferenciados, cada uno de ellos con una problemática específica. Esta situación ubica al sector artesanal en desventaja en relación con otras actividades económicas y plantea un problema de urgente solución asociativa. Por otro lado, mediante lo estudiado se puede observar que el Perú cuenta con bastantes productores de artesanía en distintas ciudades, pero cuenta con poca participación de asociatividad de estos, debido a que existe escasa información, poco interés de los artesanos, entre otros factores los cuales en consecuencia dificultan que la calidad de vida en el trabajo de éstos mejore. (Caballero, 2018)

En Cajamarca, actualmente los artesanos colocan sus productos a través de ferias y tiendas locales, la actividad artesanal se complementa con la actividad turística, también es importante señalar que las ferias locales ahora se presentan con mayor frecuencia, en las cuales el turista es el mayor consumidor de productos de artesanía de tipo textil; pero, no existe algún modelo de asociatividad con fundamentos adecuados en funcionamiento en este sector. La problemática radica en los bajos precios de los productos, debido a que el mercado meta es solamente venta local. Además de la alta demanda de la artesanía en el mercado nacional e internacional. Esta producción está limitada por las condiciones o escasos recursos para comercializarlos en mayores cantidades pues no existe un modelo asociativo adecuado y mucho menos calidad de vida en el trabajo lo que generaría mayor producción (Mejía, 2018).

En los alrededores de caserío de Porcón en Cajamarca, y en un sector de cinco kilómetros de la carretera que une Cajamarca con la provincia de Hualgayoc Bambamarca, se pueden observar varios talleres artesanales de picapedreros, escultores y talladores que mantienen la vitalidad del trabajo en piedra. En el caserío de Huambocancha, a 5 km aproximadamente al norte de la ciudad de Cajamarca, se ubican una serie de locales en los que familias enteras, como las de los maestros Terán, Chilón y Huatay se dedican a trabajar las piedras de cantería, granito y marmolina. Allí mismo, al margen de la carretera, exhiben y venden sus productos continuando la tradición que iniciaron sus antepasados y que les fue legada de generación en generación. Estos maestros iniciaron su aprendizaje a la edad de 10 o 12 años, combinando esta actividad con sus estudios escolares.

La problemática de los artesanos del caserío de Huambocancha en la región Cajamarca tiene muchas aristas como por ejemplo los bajos precios de los productos, debido a que el mercado meta es solamente venta local. Además de la alta demanda de la artesanía en el mercado nacional e internacional. Pero que están limitadas por las condiciones o escasos recursos para comercializarlos en mayores cantidades pues no existe una asociatividad adecuada o simplemente no la tienen. Mucho menos calidad de vida en el trabajo lo que generaría mayor producción. El costo de la mano de obra es muy bajo, debido a que los artesanos son personas con un bajo nivel de educación, en su mayoría son varones y mujeres analfabetas, cuyas edades fluctúan entre los 18 y 70 años con un nivel de sostenibilidad bastante precario, creando una oportunidad idónea para la mejora la calidad de vida en el trabajo a través de estrategias de marco asociativo.

De acuerdo con lo mencionado, la presente investigación está enfocada en estudiar las variables de La Asociatividad y Calidad de vida en el trabajo, que ayudan a identificar dimensiones importantes dentro del desarrollo económico y social del caserío de Huambocancha, es por ello que surge la siguiente pregunta:

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo la Asociatividad se relaciona con el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020?

1.3 Preguntas específicas

- ¿Cuál de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo tiene mayor nivel de relevancia en los artesanos del Caserío Huambocancha?
- ¿Cómo la Asociatividad se relaciona en cada una de las dimensiones del nivel de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha?

1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar si la Asociatividad se relaciona con el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.

I.4.2 Objetivos Específicos

Identificar la dimensión de la calidad de vida en el trabajo que tiene mayor nivel de relevancia en los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.

Determinar si la Asociatividad se relaciona en cada una de las dimensiones del nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.

I.5 Justificación de la Investigación

La importancia de la investigación está directamente relacionada con el concepto de la Asociatividad el cual se definen como una unión voluntaria de personas que se articulan con la finalidad de llevar a cabo acciones conjuntas para alcanzar objetivos comunes que no podrían lograr individualmente. En tal sentido la asociatividad es un instrumento que los pequeños artesanos pueden utilizar para beneficio de la calidad de vida en el trabajo.

El desarrollo de la presente investigación tiene justificación teórica en que ayudará a incrementar el conocimiento sobre la asociatividad en los artesanos de la región Cajamarca. Permite dar a conocer la Asociatividad para los artesanos de Huambocancha y cómo se relaciona con en el nivel en la calidad de vida en el trabajo. Hoy en día la artesanía ha ido aumentando su demanda de una manera progresiva, tanto ha sido su demanda que todos los países quieren adquirir estos productos.

El nivel de calidad de vida en el trabajo según la teoría de calidad de vida tiene posiciones (Sociales - Psicológicas - Físicas) y es un tema que debe tener relevancia dentro de este rubro, ya que es fundamental para el crecimiento.

La presente investigación encuentra justificación práctica en que ayudará a mejorar los niveles de la calidad de vida en el trabajo de los artesanos del caserío de Huambocancha, Cajamarca a través de la asociatividad de éstos. Estudiar mejor la producción de artesanía y tenerla a un nivel a la par de los países líderes en artesanía con el fin de alcanzarlos en producción y calidad.

I.6 Alcance de la investigación

El alcance de la presente investigación es descriptivo correlacional. Descriptivo porque se concentra en especificar propiedades, características y rasgos importantes de la variable nivel de calidad de vida en el trabajo, y correlacional porque busca determinar la influencia entre el la Asociación en el nivel de calidad de vida en el trabajo en los artesanos del Caserío Huambocancha en Cajamarca. Los resultados podrán ser utilizados como referencia para los artesanos de los diversos rubros en la Región Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

II.1 Antecedentes

En relación con la asociatividad y la calidad de vida en el trabajo existen diversas investigaciones realizadas tanto a nivel internacional, nacional como local. Es así como se mencionan algunas investigaciones las cuales brindaron un marco de referencia para el desarrollo de la presente investigación.

En la tesis titulada *La Asociatividad del Sector Pesquero Artesanal del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena y La Incidencia en su Calidad de Vida*, de León (2017), el autor plantea como objetivo investigar la asociatividad del sector pesquero artesanal del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena y la incidencia en su calidad de vida. Para esta investigación de la asociatividad y calidad de vida de los pescadores artesanales se utilizó el enfoque mixto, ya que se trató de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad. El concepto de asociatividad es percibido por los pescadores artesanales como algo positivo y lo conciben como la única alternativa de obtener recursos y beneficios para realizar sus actividades de pesca. Podemos deducir entonces que adicional a la propuesta de este modelo asociativo se debería incorporar las capacitaciones constantes que mejoran la calidad de producción y elaboración de los artesanos, además de mejorar su situación permitiendo obtener beneficios a nivel de calidad de vida en el trabajo y así alcanzar un rendimiento positivo.

En la tesis titulada *La importancia de la asociatividad y su influencia en el desarrollo sostenible de los productores cacaoteros de la provincia de Los Ríos del Ecuador: propuesta de un plan estratégico para una asociación cacaotera de González* (2018), se planteó como objetivo determinar en qué medida la asociatividad como se relaciona con el desarrollo sostenible de los productores cacaoteros de la provincia de Los Ríos del Ecuador. Se usó una metodología de enfoque cuantitativo, para lo cual utilizaron entrevistas y encuestas hechas a las personas aledañas del sector donde va a estar ubicada la asociación. El autor llegó a la conclusión de que la asociatividad produce la sinergia necesaria para realizar proyectos que individualmente serían difíciles de realizar, además, contribuye a la mejora del bienestar económico y social del productor y, gracias al aprendizaje colaborativo en los aspectos ambientales que se brinda en las asociaciones, se concientiza sobre la necesidad de conservar el medio ambiente. El modo en que él autor plantea para realizar este modelo de asociatividad de artesanos va bien orientada al trabajo en equipo para poder satisfacer la demanda del mercado y así mejorar en producción y calidad que en tentativa mejora la calidad de vida de los implicados dentro de la asociatividad.

En la tesis titulada Diseño de un mecanismo asociativo para la exportación de bolsos de tela elaborados artesanalmente en Otavalo hacia los Estados Unidos de García, Espinosa, y Rocío (2015), cuyo objetivo es diseñar un mecanismo asociativo basado en el modelo de empresas asociativas para la exportación con beneficio común, para los artesanos de Otavalo productores de bolsos de tela, que permita a la comunidad incrementar sus ingresos y mejorar su calidad de vida en el trabajo tanto en enfoque económico, y social solidario. Usaron un diseño de investigación explicativo descriptivo, para esto usaron técnicas como estadísticas, encuestas y entrevistas dirigidas a los potenciales consumidores, empleando un cuestionario, los resultados que obtuvieron fueron que el modelo de empresas asociativas fomenta la generación de economías a escala y que Otavalo tiene una fuente de ventaja competitiva en cuanto a eficacia y efectividad como productor de artesanías. Concluyeron que el punto débil de los productores artesanales es su falta de unión y la escasa formulación de planteamientos estratégicos que les permita mantener una posición competitiva y ser más eficaces-eficientes como comunidad; existen esfuerzos aislados como la creación de asociaciones para unificar los criterios de producción y comercialización, pero no han tenido el resultado esperado. Con lo mencionado veo oportuno apoyar la posición de la propuesta del modelo de empresas asociativas para estos productores artesanales de OTAVALO pues genera mecanismos de apoyo y capacitación que son necesarios para la actualización de conocimientos técnicos. Además de la urgente necesidad de la creación de una oficina de PROECUADOR.

A nivel nacional en la tesis Asociatividad agraria y la mejora de la calidad de vida del productor agropecuario en el Perú según la percepción de los especialistas del MINAGRI de Gallarday (2017), que tiene con objetivo determinar la relación entre la asociatividad agraria y la calidad de vida del productor agropecuario. De acuerdo con esta investigación realizada, el diseño que le corresponde es el no experimental que se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables. La investigación de este autor concluye que existe una relación directa y significativa entre la asociatividad agraria y la calidad de vida del productor agrario. Desde mi perspectiva el conformar la asociatividad, es ideal como un camino posible para el desarrollo de los pequeños y micro productores a todo nivel, pero más aún relacionado a la calidad de vida en el trabajo.

En la Tesis Asociatividad de Cadenas Productivas y Competitividad en Micro y Pequeñas Empresas Alpaqueras en la Provincia De Huancavelica de Fierro (2018), que tiene como objetivo determinar la relación de asociatividad de las cadenas productivas y la competitividad en micro y pequeñas empresas alpaqueras en la provincia de Huancavelica 2018. Se logró determinar la relación permanente entre la asociatividad de las cadenas productivas en micro y pequeñas empresas en la capacitación en la provincia de Huancavelica. Se logró determinar la relación que existe entre la asociatividad y la competitividad en micro y pequeñas empresas alpaqueras puesto que la asociatividad si beneficia a las organizaciones porque mejora en los rendimientos de productividad, producción y costos de la piel, carne y fibra de la alpaca. Es de vital importancia la capacitación, actualización y perfeccionamiento del desarrollo integral de las capacidades humanas. A mi punto de vista las pequeñas empresas podrían incorporar en corto plazo este modelo y a la par mejorar la calidad de vida en el trabajo ya que es un punto primordial para que sus productos sean adquiridos y reconocidos por personas que valoren sus productos.

A nivel local, en la tesis Propuesta de rediseño organizacional para la Asociación de Textileros Artesanales Awakuq Makikuna de Porcón Alto, Cajamarca de Adrianzén (2014), cuyo objetivo es determinar la incidencia de un modelo organizacional de cooperación en los niveles de competitividad de los textiles en Cajamarca, mediante el análisis e intervención de los diferentes actores, el diseño de investigación que usó el autor es el cuanti-cualitativo, y utilizó como técnicas de investigación las encuestas y entrevistas, fueron aplicadas a los clientes que se encuentran inmersos con la talla, el resultado que se obtuvo fue que los textileros, formen una Asociación bajo el modelo de cooperativa con el fin de ofrecer sus productos de manera formal y sean reconocidos a nivel nacional, Adrianzén concluyó que existe una buena demanda de los productos artesanales en cuanto a textiles, por lo que es una gran oportunidad para que los artesanos de Porcón, se den a conocer y gocen de un posicionamiento en el mercado. Se recomienda, apreciar el propósito del modelo cooperativo que es trabajar en equipo para obtener mejores beneficios además de comprender que los socios deben cumplir a cabalidad sus objetivos, además este tipo de organizaciones puede retribuir en el nivel de calidad de vida en el trabajo.

En la tesis Características de la Asociatividad para la Propuesta de un Modelo Asociativo adecuado, para los Artesanos Textiles de Porcón Alto – Cajamarca, Para la mejora de la Competitividad, de Cortez y Peralta (2018). Esta investigación tiene como objetivo identificar las características de la asociatividad para la propuesta de un modelo asociativo adecuado para los artesanos textiles de Porcón Alto. El diseño que utilizaron dentro de su investigación los autores es no experimental descriptivo. De acuerdo a la tesis se puede concluir que la situación actual del sector textil en Porcón Alto, es deficiente, porque no logran tener un buen manejo administrativo entre artesanos, sus productos no cuentan con la calidad y valor agregado necesarios para competir en un mercado cada vez más exigente, en cuanto a la venta de los productos textiles solamente se vende en ferias locales, no se ha logrado desarrollar estrategias de marketing, para conseguir posicionarse en el mercado, finalmente se puede afirmar que a los artesanos se les hace difícil adaptarse a los cambios de un nuevo mundo globalizado que les traería beneficios a nivel de calidad de vida en el trabajo.

En la tesis de investigación Características de Asociatividad que influyen en la producción de flores del distrito de Namora para la comercialización dentro del mercado estadounidense, de Vásquez y Montoya (2018). Que tiene como objetivo determinar las características de asociatividad que se relacionan en la producción de flores en el distrito de Namora para la comercialización orientada al mercado de Miami - Estados Unidos. La investigación de estas autoras es tiene un modelo no experimental, descriptivo. La investigación que se llevó a cabo es de tipo descriptiva puesto que en este caso el estudio interpreta, analiza y estudia el comportamiento de las personas en un ambiente o contexto natural, es decir, no interesa manipular el elemento de estudio. Concluyen estas investigadoras que los productores deberían incursionarse en el tema de asociatividad, el cual no solamente beneficiaría a los productores de manera individual sino también al distrito de Namora, ya que las ganancias que se obtendrían podrían servir para mejorar los invernaderos, mejorar la calidad de vida de los productores, adquirir nuevas tecnologías para los procesos de producción, tener más popularidad del lugar, generar más empleo para las personas de la zona y ayuda comunitaria para el distrito en su totalidad. Al fomentar la asociatividad en este tipo de productores es indispensable para lograr objetivos que abordan no solo el desarrollo personal de las mismas sino también las ganancias sustanciales.

II.2 Bases Teóricas

II.2.1 Teoría de la Asociatividad

Asociatividad empresarial es comprometer, mediante la identificación de objetivos y metas comunes en empresas de igual o similar actividad económica, esfuerzos individuales dispersos, en propósitos de mejoramiento de los niveles de desempeño empresarial, que facilite la sostenibilidad y comercialización de las empresas en aras de la competitividad de los negocios, que les permita enfrentar en mejores condiciones la competencia globalizada (Chavez 2018).

La asociatividad entre empresas demuestra potenciar las fortalezas de cada una, desarrollando proyectos más eficientes y minimizando los riesgos individuales. Los beneficios que tienen las Pymes de la asociatividad; son los canales de comercialización, accesos a tecnologías de punta a menores costos, tener fácil entrada al crédito con mejores garantías como la administración, asesoramiento legal y contable (Lozano,2010).

La asociatividad como tal que no es más que el esfuerzo de cooperación interempresarial que tiene como objetivo mejorar la gestión, la productividad y la competitividad de sus participantes (Mathews, 2014).

Los modelos asociativos significan el único camino posible que le queda a los sectores productivos pequeños y medianos de la ciudad o el campo en los países de menores ingresos, no solo para lograr la sobrevivencia, sino que pretende rescatar formas alternativas de generación de riqueza y equidad (Alquézar Aquillú y Aguirre, 2019).

La Asociatividad es un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común (El Centro de Exportaciones e Inversiones Nicaragua, 2020).

En la actualidad se torna cada vez más difícil actuar de manera individual. Los modelos asociativos surgen como uno de los mecanismos de cooperación mediante el cual se unen esfuerzos para enfrentar las dificultades derivadas del proceso de globalización (Guerrero, 2019).

II.2.2 Tipos de Asociatividad

Según MINCETUR, (2018) menciona los siguientes:

Redes de Cooperación: Conjunto de empresas que comparten información, procesos o conglomeran ofertas, sin renunciar a funcionar de manera independiente. No existe una relación de subordinación.

Articulación Comercial: Relación sostenida entre empresas ofertantes y demandantes la cual puede ser mediada o animada por un agente intermediario, bróker o gestor de negocios.

Alianza en Cadenas Productivas: En base a acuerdos entre actores que cubren una serie de etapas y operaciones de producción, transformación, distribución y comercialización de un producto o línea de productos (bienes o servicios). Implica división de trabajo en la que cada agente o conjunto de agentes realiza etapas distintas del proceso productivo.

Alianza en Clúster: De manera similar a las cadenas de valor, pero los actores están concentrados geográficamente y están interconectados en una actividad productiva particular. Comprende no sólo empresas sino también instituciones que proveen servicios de soporte empresarial.

Joint Venture: Se constituye una nueva sociedad creada por dos o más empresas con personalidad jurídica independiente, pero realiza una actividad empresarial supeditada a las estrategias competitivas de las empresas propietarias. Esta forma de cooperación implica la aportación de fondos, tecnología, personal, bienes industriales, capacidad productiva o servicios.

Consortios: El Art. 445 de la Ley General de Sociedades establece que el contrato de consorcio es aquél por virtud del cual dos o más personas se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio o empresa con el propósito de obtener un beneficio económico. Los Consortios se pueden formalizar legalmente sin que las empresas pierdan su personería jurídica, pero con una gerencia común.

Núñez (2017) nos menciona los siguientes modelos asociativos:

Joint Venture: indica que este tipo de asociatividad es una sociedad instituida por dos o más entidades con personalidad jurídica independiente, pero efectúa una actividad institucional supeditada a las estrategias competitivas de las propietarias. Y que esta forma de cooperación enlaza la aportación de fondos, tecnología, personal, bienes industriales, capacidad productiva o servicio.

Consortios: considera que un contrato de consorcio es aquél donde 2 o varios individuos se asocian para participar en forma activa y directa en un determinado negocio o institución con el propósito de conseguir un beneficio económico. Los consorcios se alcanzan formalizando legalmente sin que las entidades pierdan su personería jurídica, pero con una gerencia común. Un consorcio es un convenio entre varias instituciones cuyo objetivo primordial es desarrollar una actividad económica que va a resultar en beneficios para todas y cada una de ellas. Un caso muy común de consorcio se muestra en las grandes funciones de construcción de infraestructura vial, en las cuales se asocian diferentes instituciones (sin alcanzar a fusionarse) que se estudian o tienen fortalezas en otros campos, unas en topografía, otras en geología, otras porque tienen la maquinaria pesada, otras debido a la calidad de sus ingenieros civiles, etc.

La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales del país de Chile, (2016) menciona los siguientes modelos:

Subcontratación: Se trata de pequeñas o medianas empresas que orientan su producción de grandes clientes. Los distintos eslabones de la cadena de valor se relacionan de manera vertical.

Alianza estratégica: Son empresas competidoras que se asocian en ámbitos claves como la investigación y desarrollo, compras, marketing, entre otros. En este tipo de asociatividad la relación es horizontal.

Distritos industriales: Son empresas de un mismo sector que se complementan y se comprometen a cooperar intensivamente en una asociación regional.

Núcleos empresariales: Grupos de trabajo de empresarios ya sea del mismo rubro o distintos, con problemas en común que se unen para encontrar soluciones en conjunto y compartir experiencias.

Redes de servicios: Son un equipo de trabajo interdisciplinario que se unen para cubrir integralmente las necesidades de potenciales clientes.

Pools de compra: Grupo que nace ante la necesidad de cubrir sus requerimientos de productos o servicios similares, y así acrecentar su poder de negociación ante los proveedores.

Consorcio de exportación: Empresas de un mismo sector que se unen para hacer frente en conjunto a un proyecto de exportación. Bajo este modelo se contemplan la existencia de un coordinador que guíe el camino hacia la colocación de su oferta en el exterior. Uno de los beneficios obtenidos con este tipo de asociaciones es el abaratamiento de costos de todo el proyecto desde su gestión hasta la promoción y comercialización. También existe la posibilidad de mejorar la oferta y el poder de negociación de las empresas participantes, además se puede generar una imagen comercial sólida de cohesión frente a sus clientes.

II.2.3 Características de Asociatividad

La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de Chile (2016), indica que una de las principales características de la asociatividad es que su incorporación es voluntaria y que las empresas mantienen su autonomía tanto de decisiones como de lo legal.

Las empresas se asocian para lograr un objetivo común, para lo cual es primordial que los socios tengan principios y cualidades complementarias, de tal manera de que el grupo sea homogéneo y todas den su aporte en la misma medida y puedan ganar algo del grupo.

Motivos que justifican una iniciativa de asociatividad: Reducir costos de producción, incrementar la capacidad de producción, establecer canales propios de marketing y comercialización, fortalecer la capacidad de negocio, complementación de recursos y potencialidades, mejorar las condiciones a la hora de competir.

Marce E. (2016), expresa lo siguiente: La asociatividad es un mecanismo de cooperación típico de las pequeñas empresas. Las más grandes recurren a alianzas estratégicas que generalmente se concretan entre dos actores, y no existe, por lo tanto, el carácter colectivo de la Asociatividad.

Su incorporación es voluntaria: ninguna empresa es forzada a integrar un grupo, sino que lo hace cuando tiene la convicción de que puede generarle oportunidades de crecer y mejorar. **No excluye a ninguna empresa por el mercado en el cual operan:** estos modelos son aplicables a cualquier tipo de empresa, sin importar a que industria pertenecen. Se mantiene la autonomía general de las empresas: no se trata de un joint venture en el cual las decisiones de cada participante están en función de las necesidades de las demás. Puede adoptar distintas modalidades, tanto organizacionales como jurídicas.

II.2.4 Ventajas y Desventajas de la Asociatividad

Mathews (2014), señalan que en la actualidad se torna cada vez más difícil actuar de manera individual. Las Pymes para adecuarse a la realidad imperante se ven obligadas, en mucho caso, no sólo a encarar un proceso de introspección sino además a interactuar con el medio a través de la conformación de redes o asociaciones que los ubique en posiciones más sólidas para afrontar las amenazas y aprovechar las oportunidades. Incremento de la comercialización y productividad. Dentro de las ventajas que aportan este tipo de organización tenemos: Mantener la autonomía de los participantes, “la unión hace la fuerza”, mayor poder de negociación y sostenibilidad (Ventas), mejora el acceso a tecnologías de productos o procesos y a financiamiento, se comparte riesgos y costos, reducción de costos, mejora de la calidad y diseño del desempeño empresarial.

El Centro de Exportaciones e Inversiones Nicaragua (2020), define Asociatividad como un mecanismo de cooperación entre empresas pequeñas y medianas, en donde cada empresa participante, manteniendo su independencia jurídica y autonomía gerencial, decide voluntariamente participar en un esfuerzo conjunto con los otros participantes para la búsqueda de un objetivo común. En el tema de Asociatividad la gerencia tiene definida como función: Promover alianzas entre pymes, cooperativas y otras formas asociativas para consolidar una estructura para la comercialización y exportación. También el CEI nos menciona:

Ventajas: Incremento de la producción y productividad. Mantener la autonomía de los participantes, “la unión hace la fuerza”. Esto permite que las empresas asociadas compartan los recursos que sólo se refieren a la asociatividad, manteniendo aquellos puntos estratégicos y que no desean ser compartidos en plena confidencialidad. Mejora el acceso a tecnologías de productos o procesos y a financiamiento. Se comparte riesgos y costos, mejora de la calidad y diseño, mejora la gestión de la cadena de valor.

Desventajas: Muchas veces el individuo no puede solicitar préstamos o crédito, puesto que no tiene una firma colateral. Los pequeños agricultores que ofrecen una limitada cantidad de productos, por lo regular no reciben un buen precio por sus productos en el mercado local. La compra de insumos resulta más cara, puesto que los vendedores no le ofrecerán un descuento por la compra de semillas, fertilizantes y otros insumos, y si se lo ofrecen, éste será mínimo. Por lo regular, las agencias ofrecen capacitación y entrenamiento a grupos, no a individuos.

II.2.5 Beneficios de la Asociatividad

MINCETUR (2018), indica que la asociatividad es el enfoque que reconoce la importancia estratégica del trabajo conjunto (articulado) entre empresas. Se caracteriza por ser un principio de convivencia voluntaria e igualitaria con respecto al poder.

Según Lidia Gonzáles, define los siguientes beneficios de Asociatividad: No existencia de subordinación, identidad jurídica independiente de los socios, mantenimiento de la cultura y estructura de gestión de los miembros. Se excluyen: fusiones, adquisiciones, acuerdos sociedad filial o entre empresas de un grupo sin actuación independiente. Coordinación de acciones futuras.

Villacís (2012), indica que se busca competir en la Economía Globalizada y se enfoca en destacar los siguientes beneficios de Asociatividad: Permite resolver problemas conjuntos manteniendo la autonomía gerencial de las empresas participantes. Puede adoptar diversas modalidades jurídicas y organizacionales. No excluye a ninguna empresa por el tipo de mercado en el cual opera, es exclusiva ideal para pequeñas y medianas empresas.

Iguera (2003), indica que las empresas se asocian para lograr algún objetivo en común. Para esto, lo ideal es buscar socios que tengan valores comunes y cuyas habilidades se complementen entre sí, de manera tal de que todos tengan algo para contribuir y que todos tengan algo que llevarse del grupo. En función del objetivo que persigue el grupo, pueden generarse relaciones más o menos duraderas. En el largo plazo, en algunos casos, la asociación puede concluir en la formación de una empresa con personalidad jurídica y patrimonio propio, pero en este caso, ya deja de ser un modelo asociativo. De manera general, los objetivos suelen ser compartir riesgos y disminuir costos. En particular, algunos de los beneficios por los cuales se recurre a estos modelos son:

Financieras: Acceso a financiamiento, cuando las garantías que se requieren no pueden ser cubiertas por cada actor en forma individual, pero en grupo, son cubiertas proporcionalmente por parte de cada uno de los participantes. Compras conjuntas e inversión.

Organizacionales: Mejora en los procesos productivos. Permite a la par la aplicación de nuevas formas de administración. También la implantación de planeamiento estratégico, intercambio de información productiva o tecnológica, capacitación conjunta, generar economías de escala, acceso a recursos o habilidades críticas.

II.2.6 Teoría de la calidad de Vida en el Trabajo

Pérez (2016) indica que no es más que una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales, brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad, mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía Organizacional.

González (2000) señala que la Calidad de Vida en el Trabajo puede tener varios significados, pero en los últimos años se ha consolidado como una filosofía de trabajo en las organizaciones participativas y que es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

Zavala, Klinj y Carrillo (2016) relaciona a la calidad de vida en el trabajo con la experiencia de bienestar derivada del equilibrio que percibe el individuo entre las demandas del medio, y los recursos de que dispone para afrontar dichas demandas. Así mismo, nos menciona que la calidad de vida en el trabajo puede ser considerada una actitud, ya que constituye un valorativo en el cual se le pide al sujeto que evalúe (bien sea de forma positiva o negativa) algún objeto físico, una conducta, un evento o una idea.

II.2.7 Tipos de Calidad de Vida en el Trabajo

Hay diversos autores que presentan modelos de CVT. A continuación, veremos los tres más importantes, que son el modelo de Nadler y Lawler, el de Hackman y Oldhan y el de Walton.

Modelo de Calidad de Vida en el Trabajo según Nadler y Lawler

Según Ortega y Ortega en (2017), la calidad de vida en el trabajo se basa en cuatro aspectos: La participación de los colaboradores en las decisiones. La reestructuración del trabajo debido al enriquecimiento de las tareas y de los grupos autónomos de trabajo. La innovación del sistema de recompensas de modo que influya en el clima de la organización. La mejora del entorno laboral por cuanto se refiere a las condiciones físicas y psicológicas, el horario de trabajo, etcétera.

La calidad de vida en el trabajo mejorará en la medida en que incrementen estos cuatro aspectos.

Modelo de la Calidad de Vida en el Trabajo según Hackman y Oldhan

Tanoira (2012) nos menciona la teoría de Hackman y Oldham en la que presentan un modelo de la calidad de vida en el trabajo basado en el diseño de puestos. Según ellos, las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y laborales que afectan la CVT.

Las dimensiones del puesto son:

Variedad de habilidades. El puesto debe requerir diferentes y variadas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.

Identidad de tarea. El trabajo debe ser realizado de principio a fin por una persona para que pueda percibir su resultado.

Significado de la tarea. La persona debe tener una clara percepción de las consecuencias y las repercusiones que su trabajo tiene en el trabajo de otras.

Autonomía. La persona debe tener la responsabilidad personal de planificar y ejecutar las tareas y autonomía propia e independencia para su desempeño.

Realimentación del propio trabajo. La tarea debe proporcionar realimentación de regreso a la persona para que esta pueda autoevaluar su desempeño.

Realimentación extrínseca. Los superiores jerárquicos o los clientes deben proporcionar realimentación por el desempeño de la tarea.

Interrelación. La tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

Según los autores, las dimensiones del puesto son determinantes de la calidad de vida en el trabajo porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción el trabajo y auto motivan a las personas para trabajar. Con el fin de diagnosticar el trabajo, Hackman y Oldham utilizan un modelo de investigación basado en un inventario de diagnóstico de las características del puesto, el cual permite medir el grado de satisfacción y de motivación interna para el diagnóstico de la CVT.

Modelo de Calidad de Vida en el Trabajo según Walton

Stefanini y Alves (2019) nos menciona la teoría de Walton en la que indica que existen ocho factores que afectan la calidad de vida en el trabajo, a saber:

Compensación justa y adecuada. La justa distribución de la compensación depende de que tan adecuada sea la remuneración por el trabajo que desempeña la persona, de la equidad interna (el equilibrio entre las remuneraciones dentro de la organización) y de la equidad externa (el equilibrio con las remuneraciones del mercado de trabajo).

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estas incluyen las dimensiones de la jornada laboral y el entorno físico adecuado para la salud y el bienestar de la persona.

Utilización y desarrollo de capacidades. Se deben brindar oportunidades para satisfacer la necesidad de utilizar las habilidades y los conocimientos del trabajador, para desarrollar su autonomía y autocontrol y para obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como realimentación acerca su desempeño.

Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad. Se debe ofrecer la posibilidad de hacer carrera en la organización, de crecimiento y desarrollo personal y de seguridad de un empleo duradero.

Integración social en la organización. Esto implica eliminar barreras jerárquicas que marcan distancias, brindar apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de prejuicios.

Constitucionalismo. Se entiende como la institución de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización.

Trabajo y espacio total de vida. El trabajo no debe absorber todo el tiempo ni la energía del trabajador en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo de ocio y sus actividades comunitarias.

Relevancia social de la vida laboral. El trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona por formar parte de una organización; la cual debe tener una actuación y una imagen delante la sociedad, responsabilidad social, responsabilidad por los productos y servicios que ofrece, prácticas de empleo, reglas bien definidas de funcionamiento y de administración eficiente.

II.2.8 Características de la Calidad de Vida en el Trabajo

Ortega y Ortega en (2017), Nos menciona que la calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores. Diversos autores los mencionan (ya sea como características, componentes o categorías). Lo que buscan todos ellos es definir cuáles son puntos determinantes para establecer (y a la vez medir) la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT). Es así, que, con distintos nombres o modelos, el objetivo en general es crear un lugar de trabajo que mejore el bienestar de los empleados, tratando, a su vez, de satisfacer todas sus necesidades.

Entre estos factores podemos mencionar: Equidad, comunicaciones abiertas, la satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de futuro en la organización. También permite el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones recibidas. Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización, la libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones. Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente, ambiente seguro y saludable. Ambiente social libre de prejuicios que fomente la identidad personal, el sentido de comunidad y la movilidad ascendente.

En esta relación podemos observar que la CVT implica tanto los aspectos intrínsecos (contenido) como los extrínsecos (contexto) del puesto. Afecta a las actitudes personales y a los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y el afán por innovar o aceptar cambios y, sobre todo, agregar valor a la organización.

Las organizaciones difieren mucho en su atención a la CVT. Los críticos sostienen que los programas CVT no necesariamente inspiran a los empleados a trabajar más duro si la empresa no recompensa directamente el desempeño individual. Los defensores de la CVT afirman que mejora la eficacia y productividad de la organización. El término productividad, como se aplica en los programas CVT, significa mucho más que la cantidad de trabajo que realiza cada persona. También incluye rotación, ausentismo, accidentes, robo, sabotaje, creatividad, innovación y, sobre todo, la calidad del trabajo.

II.2.9 Ventajas y Desventajas de la Calidad de Vida en el Trabajo

Según Gallego y Valencia (2017) la calidad de vida en el trabajo proporciona un trabajo estable, ingresos, trato justo y respetuoso, un lugar de trabajo sano y seguro, garantía de satisfacción de sus necesidades este ambiente laboral adecuado todo esto se lograra si la organización invierte en mejoras; algunas desventajas pérdida de poder, de estatus, duplicidad de tareas, nuevos jefes, auto cuestionamiento de la capacidad, preguntas acerca de su futuro inmediato, relación trabajo con los pagos que reciben, aumento de costos, obsolescencia del equipo tecnológico, presencia de empleos atípicos.

II.2.10 Beneficios de la Calidad de Vida en el Trabajo

Según Granados (2011) los beneficios de una calidad de vida en el trabajo se encuentran los siguientes: Disminuye el porcentaje de rotación laboral, reduce la tasa de reclamos por parte de los empleados, decrece el índice de ausentismo laboral, aumenta satisfacción laboral, incrementa el desempeño laboral, genera una adecuada motivación laboral, eleva el desempeño en la organización, incrementa concentración laboral. Además, también permite Fuente de cambios organizacionales, mejora el aprendizaje organizacional, motor de cultura de trabajo y promueve una comunicación abierta.

III. HIPÓTESIS

III.1 Declaración de la Hipótesis

La Asociatividad se relaciona de manera directa y significativa con el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del caserío de Huambocancha – Cajamarca 2020.

Variables

Variable Independiente: Asociatividad.

Variable Dependiente: Calidad de vida en el trabajo.

III.2 Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Dependiente: Asociatividad	La asociatividad no es más que el esfuerzo de cooperación interempresarial que tiene como objetivo mejorar la gestión, la productividad y la competitividad de sus participantes (Paz, 2016).	Asociatividad es comprometer, mediante la identificación de objetivos y metas comunes en empresas de igual o similar actividad económica, esfuerzos individuales dispersos, en propósitos de mejoramiento de los niveles de desempeño empresarial, que facilite la sostenibilidad y comercialización, que les permite enfrentar en mejores condiciones la competencia globalizada (Chavez, 2018).	Desempeño Empresarial	Nivel de Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Considero que la supervisión de riesgos en el trabajo es oportuna. (1) - Siento que en la posición donde realizo mi trabajo solo debería haber una persona. (3) - Tengo tiempo para realizar actividades secundarias a mi trabajo. (5) - Considero que tengo mínima merma por trabajo realizado. (8)
				Nivel de Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Siento que mi trabajo es eficaz en relación con la producción. (10) - Considero mi producción está en base a tiempos adecuados. (13) - Mi trabajo supera las expectativas del cliente. (2) - Considero que los clientes suelen estar satisfechos con mi trabajo. (16)
			Sostenibilidad	Nivel de Ventas	<ul style="list-style-type: none"> - Considero que las ventas son sustentables. (4) - Siento que el producto tiene una venta creciente. (9) - Mi trabajo se ve reflejado en las ventas diarias. (15) - Considero sostenible en el tiempo mi labor. (7)
			Comercialización	Nivel de Logística	<ul style="list-style-type: none"> - Siento que el almacén esta correctamente distribuido. (6) - Considero que el traslado del producto es el ideal. (11) - El sistema de seguimiento del producto hasta el cliente es bueno. (14) - Me siento conforme con la logística de la materia prima. (12)

<p>Variable Independiente: Calidad de Vida en el Trabajo</p>	<p>La calidad de vida en el trabajo se refiere de manera general a la satisfacción que tienen los trabajadores con relación a la vida laboral; es una forma diferente de ver y valorar la vida dentro de la organización, pues se busca el desarrollo (Rodríguez, 2016).</p>	<p>La calidad de vida laboral se define como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo (Blanch, 2003).</p>	<p>Dimensión social</p>	<p>Nivel de Salarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Considero que mi sueldo está acorde al mercado laboral. (7) - Considero que mi sueldo está de acuerdo con el trabajo que realizo. (11) - El pago de mi jornada laboral se realiza siempre en la fecha programada. (1)
			<p>Nivel de Jornada laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mi jornada laboral está acorde a las leyes actuales. (15) - Puedo tomar tiempo libre, para atender asuntos personales de importancia. (2) - Recibo mis beneficios de acuerdo a ley. (14) 	
			<p>Dimensión psicológica</p>	<p>Nivel de Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Siento que mi opinión es tomada en cuenta en mi trabajo. (3) - Considero que puedo dirigirme a mis superiores sin problemas. (10) - Tengo la confianza de contarle mis problemas a mis compañeros de trabajo. (6)
			<p>Dimensión Física</p>	<p>Nivel de Herramientas y Equipos de protección personal (EPP).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estoy contento con las herramientas que tengo para realizar mi trabajo. (4) - Considero los EPP que tengo de buena calidad. (13) - Siento que me tengo alcance a todos los EPPs completos. (8) - Me siento conforme con la cantidad de herramientas por trabajador. (16)
				<p>Nivel de Entorno de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La distribución física del lugar donde trabajo me permite trabajar cómodo. (5) - Las condiciones de limpieza e higiene en el trabajo son buenas. (9) - La infraestructura e instalaciones contribuyen a desarrollar un buen trabajo. (12)

III.3 Propuesta

III.4 Finalidad

La finalidad de este apartado es proponer a esta investigación una asociatividad y con esto puedan los artesanos tener una mejor calidad de vida en el trabajo ya que hasta el momento carecen de este recurso. También es importante indicar que bajo el modelo de tesis de tesis en la Propuesta B el modelo indica la consideración de una propuesta.

III.4.1 Descripción de la Propuesta

La propuesta consiste en constituir una Asociatividad empresarial dedicada al rubro tallado en piedra, para los artesanos de Huambocancha donde se podrá seleccionar óptimamente los tallados comercializar, separándolos por tamaño, colores, uso, diseño, acabados, etc. con la finalidad de lograr mayor rentabilidad en el negocio y una mejor posición frente a los clientes, logrando así mejorar la calidad de vida de los artesanos del caserío de Huambocancha.

III.4.2 Descripción del Producto de los artesanos.

Existen más de 100 figuras de tallado, las que tienen diferente tipo de tamaños y formas que superan las expectativas del cliente. Los productos varían según lo que el cliente desee representar en las mismas, las dimensiones pueden variar entre 3 centímetros (Artículos pequeños) a superar los 2 m de altura (Piletas – Bustos). Los tallados difieren de forma y tamaño según el material trabajado (Granito o Marmolina). Pueden tener representaciones animales, humanas o de artículos de uso común.

Tabla 2. Clasificación de los tallados

TAMAÑO	DIMENSIONES	MATERIAL	PRECIO PROMEDIO
Pequeños	2 cm a 15 cm	Marmolina	S/. 50.00
Medianos	15 cm a 50 cm	Marmolina y Granito	S/. 300.00
Grandes	50 cm a mas	Granito	S/. 1000.00

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación

III.4.3 Foda de la Propuesta

Tabla 3. Análisis Interno, análisis FODA

		OPORTUNIDADES	AMENAZAS
		MATRIZ FODA	O1 - Alto poder adquisitivo del mercado.
O2 - Aprecio y Admiración de productos artesanales en el mercado.	A2 - Problemas sociales en el país.		
O3 - Cultura Peruana reconocida a nivel mundial	A3 - Alta competencia y diversidad de productos alternativos.		
		FORTALEZAS	DEBILIDADES
		F1 - Producto de calidad	D1 - No existe experiencia en exportar el producto en volúmenes altos.
	F2 - Fácil acceso a materia prima.	D2 - Falta de planeación en las actividades que realizan los artesanos	
	F3 - Mano de obra calificada.	D3 - Restricciones o barreras de acceso al crédito.	
		D3. Bajo poder de negociación, por la falta de un modelo asociativo	

Fuente: Información obtenida de entrevista directa con los artesanos.

Tabla 4. Cruce de variables FODA

ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
POTENCIALIDADES	RIESGOS
<p>_Aprovechar los bajos costos de producción para la colocación del precio de introducción en el mercado.</p> <p>_Fomentar el desarrollo de los proveedores a través de la promoción de productos en ferias y eventos internacionales.</p> <p>_Aprovechar el uso de tecnologías para la promoción del producto de calidad en mercados nacionales e internacionales.</p>	<p>_ Enfocar las ventas a empresas que ya estén posicionadas en el mercado para contrarrestar la experiencia y posicionamiento de empresas ya existentes.</p> <p>_Capacitar a los proveedores sobre tendencias y técnicas nuevas para mejorar y cumplir con las exigencias nacionales e internacionales.</p>
ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
DESAFIOS	LIMITACIONES
<p>_Promover el espíritu empresarial en los proveedores para poder incrementar el catálogo de productos y mejorar la oferta.</p> <p>_Establecer precios que permitan un incremento en los ingresos de la Asociatividad y los proveedores, facilitando el acceso a financiamiento.</p>	<p>_Promover la venta e incluso exportación generará la mejora de los productos a través de la diversificación.</p> <p>_La integración de los artesanos permitirá que sus condiciones mejoren y así los problemas sociales disminuirán</p>

Fuente: Información obtenida de entrevista directa con los artesanos.

III.4.4 Planteamiento Estratégico de la Propuesta.

Visión

Ser Asociación productora y comercializadora de productos decorativos artesanales de piedra que cumpla las expectativas del mercado, local y nacional e internacional, ofreciendo productos creativos y de alta calidad a través de la difusión del arte y la cultura Cajamarquina: consolidándose como la asociación líder de la región.

Misión:

Ser una Asociación cajamarquina dedicada a la producción y venta de productos decorativos de carácter artesanal de piedra, altamente comprometidos con nuestros clientes, trabajadores y proveedores,

promoviendo el desarrollo social y difundiendo nuestro legado cultural a la nación y a los países más exigentes del mercado

Propósito:

- ✓ Obtener un mayor poder de negociación en un mercado en el que los productos de artesanía se basan en textiles.
- ✓ Obtener mayores beneficios económicos: volumen de ventas en el primer año que superen las 8 toneladas.
- ✓ Mantener estabilidad de la asociatividad como empresa: 10% en la categoría artesanías decorativas.
- ✓ Mayor crecimiento en el mercado: 3% anual en unidades vendidas.

III.4.5 Matriz de ANSOFF de la Propuesta

Tabla 5. Exposición al riesgo de la Asociatividad con cada estrategia

Producto Mercado	Productos actuales	Productos nuevos
	Mercado actual	Penetración de mercado
Mercado nuevo	Desarrollo de mercado	Diversificación

Fuente: Información obtenida de entrevista directa con los artesanos.

A continuación, se detalla algunos puntos de la matriz ANSOFF:

Penetración del mercado:

- ✓ Incrementar las ventas del producto o tallado al mercado demandante ingresando con un precio accesible a todos los consumidores.
- ✓ Realizar campañas publicitarias masivas para captar clientes nuevos.
- ✓ Programas de fidelización al cliente.
- ✓ Promociones y ofertas continuas

Desarrollo del mercado:

- ✓ Ingresar a nuevos mercados, luego de habernos posicionado en nuestro mercado objetivo (Cajamarca), apertura tiendas y/o galerías.
- ✓ Estudiar nuevos sectores rentables para nuestro producto.
- ✓ Nuevos diseños de los productos en el mercado

Lanzamiento de nuevos productos:

- ✓ Comercializar los tallados con la finalidad de que el consumidor pueda crear distintos diseños en producto a base de piedra.
- ✓ Darle un valor agregado a nuestro producto actual (presentación, etiquetas, etc.).
- ✓ Ampliar nuestra gama de productos.

Diversificación:

- ✓ Crear sinergias corporativas que nos ayuden a posicionarnos el país destino, con productos personalizados y ha pedido.

III.4.6 Estructura Organizacional de La Asociatividad.

Se identifica para la generación de esta organización las necesidades en relación con la asociatividad.

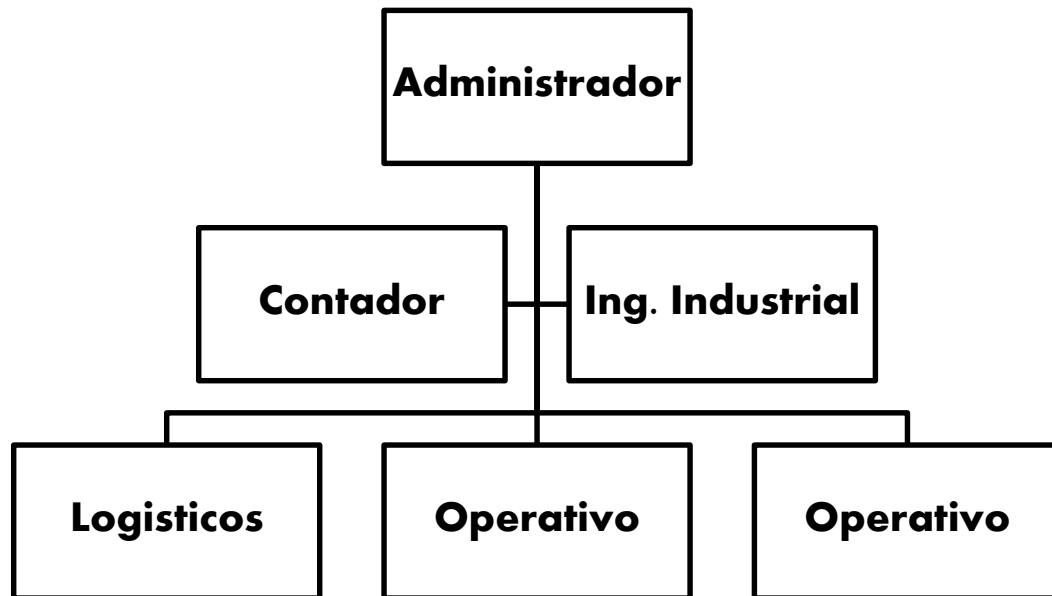
Tabla 6. Conformación de partes de la organización

Partes de la Organización	Conformada por:
Apéndice estratégico	Administrador
Tecnoestructura	Contador
Staff de Apoyo	Departamento de Logística
Núcleo de operaciones	Personal operativo

Fuente: Información validada en cuanto a la necesidad de los artesanos.

Organigrama

Figura 1. Organigrama tentativo de la propuesta



III.4.7 Marketing de la Propuesta

Producto

Estatuillas de piedra, talladas en la comunidad de Huambocancha Cajamarca, elaboradas con granito y marmolina, de diversas formas, con diseños propios y a pedido, de tamaños diversos. Las estatuillas de piedra son artesanías elaboradas y trabajadas a base de piedra las cuales son extraídas de diferentes tipos de rocas en bloques o placas que tienen forma y son propiciadas para el tallado. El tallado se realiza con herramientas, como cincel, pinzas, serrucho, punzones, entre otros. La piedra se talla de acuerdo con el tamaño y a la figura y/o diseño que el cliente desea, utilizando la creatividad y el conocimiento ancestral de los artesanos de Huambocancha.

Marca

Será uno de nuestros principales elementos clave, ya que queremos que se posicione como Marca País, lo cual les permitirá a nuestros clientes saber con exactitud qué producto están adquiriendo, e identificarlo con rapidez, tomando decisiones y facilitando ágilmente la compra de este, conscientes de que lo que adquieren es un producto de calidad. El nombre RUMI WASI nombre propio creativo busca lograr que el consumidor sienta atracción por saber más del producto.

Logo

Figura 2. Logo



Isologo: En este caso, el texto y el icono se encuentran fundidos en un solo elemento. Son partes indivisibles de un todo y sólo funcionan juntos. Rumi Wasi junto con la piedra a la izquierda del texto conforman un isologo natural fácil de reconocer por el cliente.

Isotipo: Es la palabra “Rumi Wasi”, con su tipografía, color e interletraje original.

Slogan: Es la frase escrita “a”, nos hace referencia a que los productos representan tradición de antaño.

Publicidad:

Para tener una mejor llegada a nuestro público objetivo, es por ello que desarrollaremos una publicidad persuasiva para mostrar las cualidades que nos hace diferente a la competencia. Para ello se utilizarán los siguientes medios de comunicación:

Redes Sociales:

Para informar de forma masiva a nuestros posibles clientes y prospectos acerca de nuestro lanzamiento, se creará una página a través de las redes sociales, esta es una de las herramientas tecnológicas con usuarios en todo el mundo.

Tarjeta de Presentación:

Para una presentación más formal de la asociación, se entregará en el momento de la venta y/o pre-venta una tarjeta de presentación, de esta manera lograremos fidelizar al cliente.

Promoción de ventas

Estos incentivos permitirán a corto plazo fomentar la compra de producto que ofrece RUMI WASI.

Descuentos:

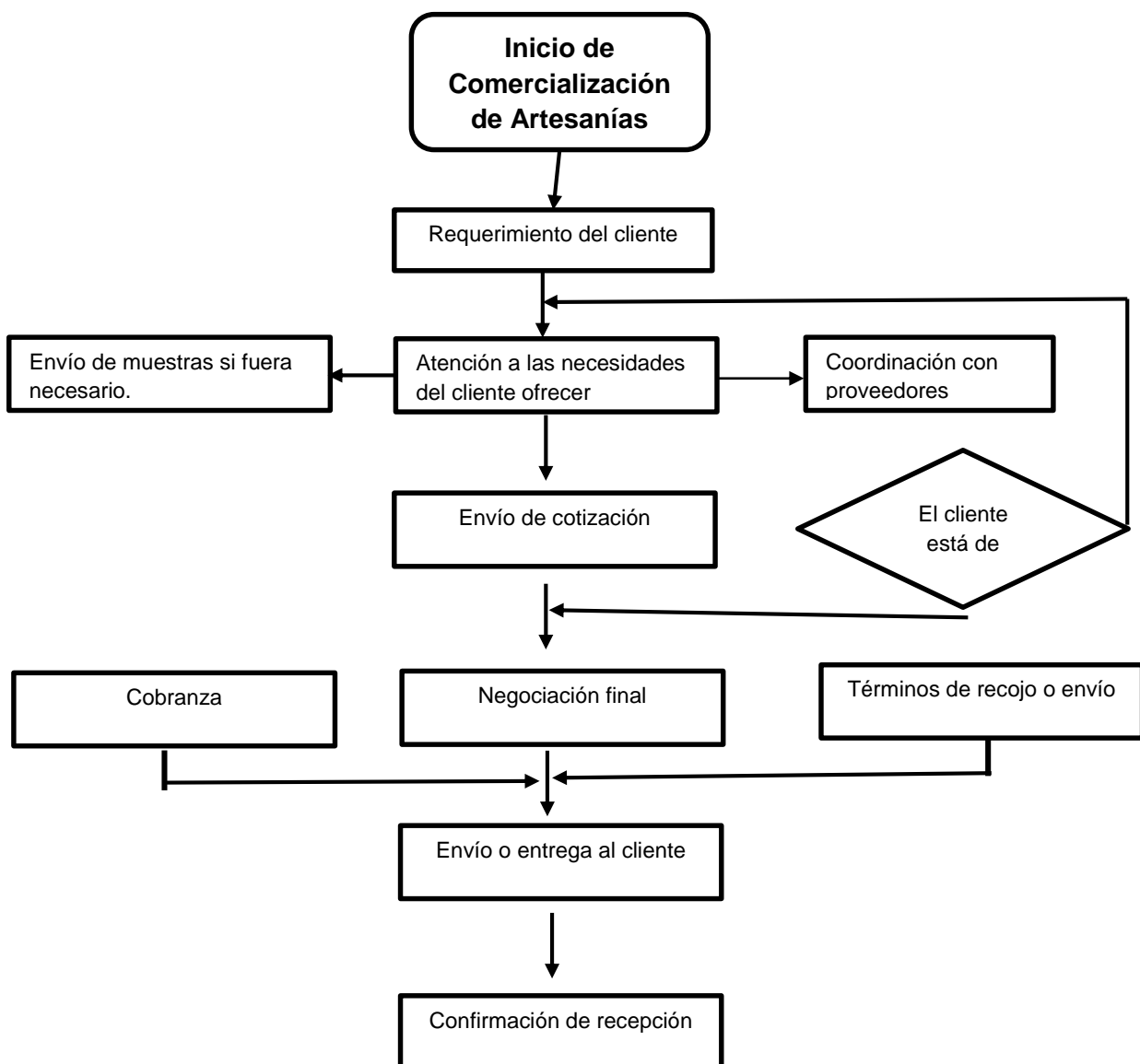
Ofreceremos a nuestros clientes un ahorro con respecto al precio normal, esto implicará realizar descuentos en función a la línea de productos que ofrecemos, el cual será del 10% en la compra de productos seleccionados. Estos descuentos se efectuarán en fechas festivas e importantes que considere Rumi Wasi.

Marketing Móvil:

Con la aceptación de envío de mensajes y llamadas a los móviles de los clientes, se enviará información de nuevos productos-servicios, apertura de nuevos locales, recordar fechas importantes, etc.

III.4.8 Operaciones - Flujograma de Procesos

Figura 3. Flujograma de Procesos.



Instalaciones y Mejoras

Adicional a las negociaciones convencionales, hay algunas que se realizarán vía telefónica o la web, se contará con una oficina en la cual podamos realizar todo el proceso establecido anteriormente. Para realizar de manera eficiente el proceso comercial contaremos con el siguiente necesario.

Planeación de la Distribución de la Planta

Distribución al interior de la instalación

Los factores para considerar en el momento de elaborar el diseño para la distribución de la planta es el conocimiento de su giro y monto de productividad.

Movimiento de materiales

En todas las industrias es muy importante el movimiento de los materiales y, partiendo de hecho de que las materias primas están en constante movimiento, es fundamental que se localice cerca de las zonas de trabajo en donde se ubican las maquinarias, los almacenes, para evitar desperdicios, movimientos excesivos o que los productos terminados se dañen al momento de transportarlos. Por dicha razón el taller estará ubicada en el caserío de Huambocancha, con la finalidad de que el trabajo sea más eficiente, evitar accidentes a momento de transporta el producto, entre otros.

Distribución interna de las instalaciones de la planta

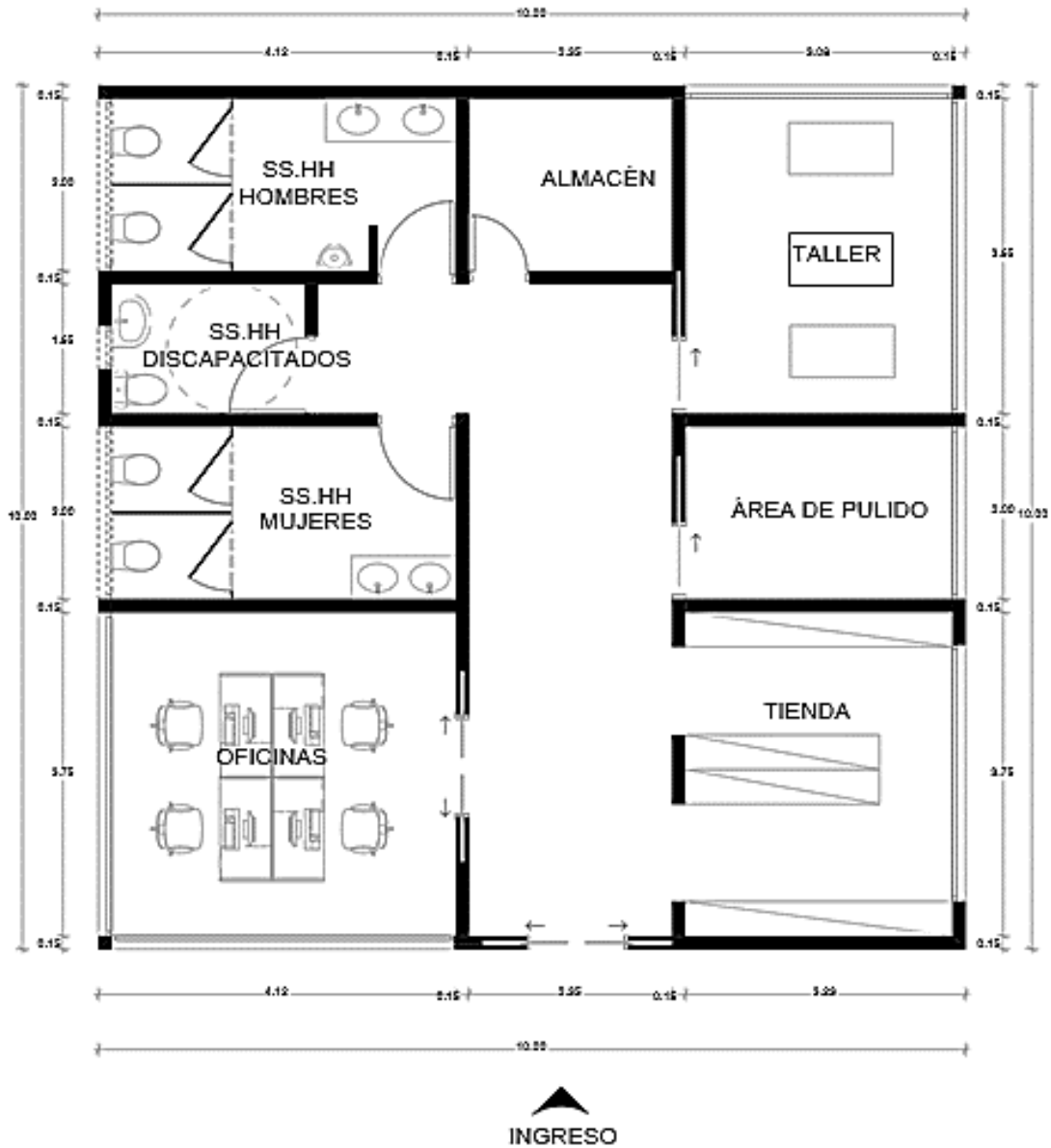
Para distribuir las instalaciones, se debe analizar el recorrido que los materiales efectúan dentro de la asociación, además de definir qué productos se fabricará. En este sentido, se deberá establecer un esquema del recorrido y ofrecer una perspectiva de las secciones implicadas en el movimiento de materiales. La distribución puede cambiar para cada línea de producción, de manera que lo más recomendable es una distribución orientada hacia el producto.

A continuación, se presenta una relación de las instalaciones necesarias y un bosquejo general de su distribución interna:

Distribución de la Planta

La distribución del taller y tienda sería la siguiente:

Figura 4. Distribución de la Planta



III.4.9 Cronograma de Implementación

Tabla 7. Cronograma de la ejecución de la propuesta

Actividad	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
Planteamiento de la propuesta							
Búsqueda y Financiamiento							
Formalización de Asociatividad							
Desarrollo de personal							
Adecuación de ambientes y equipos							
Materia prima y desarrollo de muestra							
Plan de Marketing y Difusión							
Inicio de Operaciones							

Fuente: Información obtenida de la propuesta de solución de la investigación

III.4.10 Plan de Inversión de la Propuesta

PRESUPUESTO DE INVERSIÓN (en soles)								
Concepto	Unidades	Artículo	Costo unidad	IGV unidad	Precio Unitario	Precio Total	IGV Total	Costo Total
Equipo y Maquinaria	1	KW	63,559	11,441	75,000	75,000	11,441	63,559
	3	Set de Pulido + Dremel	1,271	229	1,500	4,500	686	3,814
	2	Cortadora Circular	551	99	650	1,300	198	1,102
	2	Juego de Martillos y Cinceles	508	92	600	1,200	183	1,017
Muebles y enseres	1	Escritorio	136	24	160	160	24	136
	2	Sillas para escritorio	34	6	40	80	12	68
	2	Estantes	68	12	80	160	24	136
EEPS	20	EEPS	424	76	500	10,000	1,525	8,475
Útiles Y Equipos de oficina	1	Laptop	2,119	381	2,500	2,500	381	2,119
	1	Impresora	169	31	200	200	31	169
	1	Papel	8	2	10	10	2	8
	2	Tinta	34	6	40	80	12	68
	1	Útiles de oficina	85	15	100	100	15	85
Gastos preliminares	1	Constitución de la empresa y patentes	339	61	400	400		400
	1	Licencia municipal	212	38	250	250		250
	1	Garantía por alquiler de local y alquiler de local	-	-	-	-	-	-
Total			69,517	12,513	82,030	95,940	14,536	81,404

APORTE SOCIO

Capital Propio	40,702.12
Capital Préstamo	40,702.12

El aporte es compartido con un tercero, que en este caso sería el financiamiento de banco. Por otro lado, el otro 50% siendo el capital propio de los asociados.

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este término se refiere a una ruta establecida para obtener información que demanda el estudio y aclaramiento de un planteamiento de problema. Ésta es una investigación **no experimental** porque se realizó sin manipular las variables. No se generó ninguna situación, sino que se observaron situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación. La variable independiente ocurrió y no se manipuló, no se tuvo control directo sobre dicha variable ni se pudo influir en ella, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

Es **Descriptiva**, también conocida como la investigación estadística, se describen los datos y características de la población o fenómeno en estudio. **Es correlacional** ya que tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación porque los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir a las variables y analizar su influencia e interrelación en un momento dado. Es de tipo **explicativa**, Se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos

IV.2 Unidad de análisis

Se consideró como unidad de análisis al artesano del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020.

IV.3 Población

Se consideró como población a los 30 artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020.

IV.4 Muestra

Se consideró como muestra a los 30 artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020. La muestra por ser igual a la población se denotó como población muestral, ya que es finita y susceptible de medición.

IV.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó para a recolección de datos fue la Encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado Cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala psicométrica: Escala de Likert, la cual permitió medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que se le proponga. El formato consistió en 5 niveles de respuesta: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo. Neutral, De acuerdo y Totalmente de acuerdo.

El instrumento a utilizar reunió los 2 requisitos esenciales necesarios: Confiabilidad del instrumento, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales, para ello se realizó una prueba piloto a 6 artesanos de otros rubros y se sometió a la prueba de consistencia usando el indicador coeficiente Alfa de Cronbach, coeficiente que se empleó para calcular cuantitativamente lo llamado "consistencia interna" cuyo resultado para la variable Asociatividad fue de 90.6% y para la variable Calidad de Vida en el Trabajo de 91.4% determinándose que los niveles de confiabilidad de ambas son Excelentes. Validez del instrumento, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, por ello el instrumento se construyó de tal manera que se logre medir lo que se deba medir, para lo cual se sometió a tres expertos para ver si el universo es verdaderamente exhaustivo, obteniéndose un resultado de 85%.

Tabla 8. Análisis de Fiabilidad para la Variable Asociatividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	16

Nota. En la tabla se observa que el coeficiente alfa de cronbach es 0.906 y nos indica que el instrumento es excelente y debe aplicarse a la muestra real.

Tabla 9. Análisis de Fiabilidad para la Variable Calidad de Vida en el Trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	16

Nota. En la tabla se observa que el coeficiente alfa de cronbach es 0.914 y nos indica que el instrumento es excelente y debe aplicarse a la muestra real.

IV.6 Métodos y procedimientos de análisis de datos

Los métodos utilizados son deductivo inductivo. Deductivo, que fue de lo general a lo particular (de las leyes y teorías a los datos), comenzó con la teoría, y de ésta se ha derivado una expresión lógica denominada “hipótesis”, que fue sometida a prueba. Inductivo, que fue de lo particular a lo general (de los datos a las generalizaciones), es decir, se ha explorado, descrito y luego se generó perspectivas teóricas.

Procedimientos

Se utilizó el SPSS 25 para la validación de los instrumentos, a través del coeficiente Alpha de Cronbach. También se utilizó el Microsoft Excel para el procesamiento de los datos obtenidos: Tablas y gráficos estadísticos, representaciones visuales que permitieron una mejor comprensión de la información presentada y el Microsoft Word como procesador de textos, para la redacción del presente trabajo de investigación. Se consideró que la variable Asociatividad contiene 16 preguntas y la variable Calidad de Vida en el Trabajo 16 preguntas, en una escala de Likert la cual constó de 5 valores

Tabla 10. Escala de Likert

Categoría	Valores
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Neutral	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Fuente: Hernández (2014)

Con lo anterior, se consideró necesario para una mejor interpretación de resultados adecuar la escala de Likert a una escala valorativa, que consiste en tres niveles a los cuales se les asignó los valores correspondientes:

Tabla 11. Escala valorativa

Nivel	Valores
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Interpretación

Bajo: Dicho nivel está referido a que consideran bajo el nivel de calidad de vida en el trabajo en la asociatividad.

Medio: Dicho nivel está referido a que es más o menos consideran tener una calidad de vida en el trabajo en la asociatividad.

Alto: Dicho nivel está referido a que es alto el nivel que consideran de calidad de vida en el trabajo en la asociatividad.

La escala de Likert adecuada a una escala valorativa de tres niveles se tomó en consideración de la misma forma en que Hernández, A., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., y Juárez, C. en el 2017, en la investigación: Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral.

A continuación, se elaboró la escala valorativa para la variable, y dimensiones de Asociatividad:

Tabla 12. Asociatividad

Puntaje	Nivel	Valor
16 a 48	Bajo	1
49 a 80	Medio	2
81 a 112	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

Tabla 13. Dimensión Desempeño Empresarial

Puntaje	Nivel	Valor
8 a 24	Bajo	1
25 a 40	Medio	2
41 a 56	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

Tabla 14. Sostenibilidad

Puntaje	Nivel	Valor
4 a 12	Bajo	1
13 a 20	Medio	2
21 a 28	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

Tabla 15. Comercialización

Puntaje	Nivel	Valor
4 a 12	Bajo	1
13 a 20	Medio	2
21 a 28	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

A continuación, se elaboró la escala valorativa para la variable, y dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo:

Tabla 16. Calidad de Vida en el Trabajo

Puntaje	Nivel	Valor
16 a 48	Bajo	1
49 a 80	Medio	2
81 a 112	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

Tabla 17. Dimensión Social

Puntaje	Nivel	Valor
6 a 18	Bajo	1
19 a 30	Medio	2
31 a 42	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

Tabla 18. Dimensión Psicológica

Puntaje	Nivel	Valor
3 a 9	Bajo	1
10 a 16	Medio	2
17 a 21	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

Tabla 19. Dimensión Física

Puntaje	Nivel	Valor
3 a 9	Bajo	1
10 a 16	Medio	2
17 a 21	Alto	3

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de la escala de valoración

V. RESULTADOS

Resultado N° 01

Relación de Asociatividad el nivel de calidad de vida en el Trabajo.

Tabla 20. Correlación de Variables

		Asociatividad	Calidad de Vida en el Trabajo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	Muestra	30	30

Fuente: Encuesta aplicada a los artesanos del caserío de Huambocancha en Cajamarca, 2020.

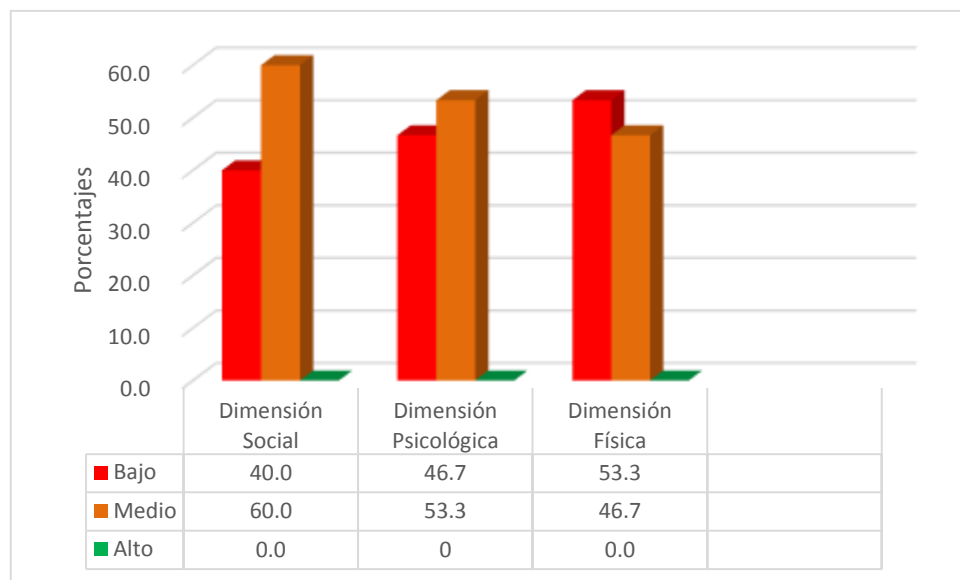
Para comprobar el objetivo general se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para variables discretas donde se observó que la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto suficiente evidencia para afirmar que la Asociatividad se relaciona positiva y considerablemente con la Calidad de Vida en el trabajo de los artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020.

Resultado N° 02

Variable: Calidad de Vida en el Trabajo

Relevancia de las dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo.

Figura 5. Calidad de Vida en el Trabajo: Relevancia de Dimensiones



Fuente: Encuesta aplicada a los artesanos del caserío de Huambocancha en Cajamarca, 2020.

Se evidencia que en la variable Calidad de Vida en el trabajo la dimensión que tiene mayor relevancia en los artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020 es el de Dimensión Física ya que presenta un nivel medio de 53.3%. Esto quiere decir que el aspecto físico de instrumentos, contexto, equipos y habilidad donde se realiza el trabajo para los artesanos es muy importante para el desarrollo de sus actividades y su calidad de vida en el trabajo.

Resultado N° 03

Variable: Calidad de Vida en el Trabajo

Relevancia de las dimensiones de Calidad de Vida en el Trabajo

Tabla 21. Resultados Hipótesis específica

		Dimensión Social	Dimensión Psicológica	Dimensión Física
Asociatividad	Coefficiente de correlación	,659**	,530**	,683**
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,000

Fuente: Encuesta aplicada a los artesanos del caserío de Huambocancha en Cajamarca, 2020.

Para comprobar la hipótesis específica se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para variables descriptiva donde se observó que la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.000 / 0.003/ 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto suficiente evidencia para afirmar que la Asociatividad se relaciona positiva y considerablemente con cada una de las dimensiones de la Calidad de Vida en el trabajo de los artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020.

VI. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas, se afirma que los artesanos deben optar por constituir una asociación, uno de los factores importantes que es necesario asimilar en una asociatividad es el aspecto físico.

Cortez y Peralta (2018) indica que un modelo de plan asociativo arrojó resultados positivos, lo que quiere decir que mediante la puesta en marcha de este tipo de proyectos y según la proyección a 2 años, la asociación goza de un buen futuro además de ser fundamental para el desarrollo económico, pero para esto se tiene que tener la continuidad de los lineamientos planteados como el de implementar estrategias que estén acorde a los objetivos y que con la aplicación correcta la puesta en marcha concretaría un futuro óptimo. Esto se contrasta con los resultados obtenidos en la aplicación de instrumentos. Esto nos permite afirmar que existe una relación directa entre la Asociatividad y la Calidad de Vida en el Trabajo.

González (2018), concuerda que al poner en marcha una asociación delata que la mayor parte de artesanos o productores dependen mucho de su ambiente, EPPs y equipos técnicos de trabajo de trabajo para poder tener la sostenibilidad laboral que necesitan y así poder generar un crecimiento económico y progreso en las familias. Los resultados de la aplicación de instrumentos nos indican que los artesanos en la actualidad no cuentan maquinaria dentro del tallado en piedra, y si la tienen es rudimentaria o no cuenta con un mantenimiento que asegure el alargamiento de tiempo de vida útil, o que evite problemas técnicos. También dentro de cada taller la distribución no se está realizando de manera adecuada pues su área de trabajo se encuentra en total desorden, otro factor en contra es que todos estos contras que tenían disminuían la posibilidad de un acceso a Cajamarca céntrica y todos los servicios que esta cuenta como región.

Adrianzén (2014), asegura en sus investigaciones que existe la necesidad de la propuesta de un modelo asociativo, en áreas artesanales, también y a la par con esto tener más capacitaciones para poder brindar un mejor servicio, mejora de ambientes de trabajo, implementación de nuevos equipos y herramientas. Considera también que logra una integración que facilita confianza y entendimiento de las reglas y objetivos que se persiguen, y realizar una planificación estratégica para lograr la madurez del colectivo, también el hecho de generar puestos de trabajo más elevados y con beneficios ideales, ya que trabajando de manera individualista generar esto sería prácticamente imposible. En contraste con los resultados obtenidos podemos indicar entonces que la asociatividad se relación positivamente con cada una de las dimensiones (Social, Psicológica y Física) de los artesanos y que al asociarlos facilitaría las actividades con los que ayudan a obtener ingresos para el sustento de las familias.

VII. CONCLUSIONES

Se concluye que la Asociatividad se relaciona positiva y considerablemente con la Calidad de Vida en el trabajo de los artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020 ya que se realizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para variables discretas a los artesanos donde se observó que la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Confirmando la necesidad de aplicación de este tipo de sistemas asociativos en los artesanos en pro de la mejora de su situación actual.

Se concluye también que la dimensión de la calidad de vida en el trabajo que tiene mayor nivel de relevancia en los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020. Es de la dimensión física ya que presenta un nivel bajo de 53.3%. Esto quiere decir que el aspecto físico de instrumentos, contexto, equipos y habilidad donde se realiza el trabajo para los artesanos es muy importante para el desarrollo de sus actividades y su calidad de vida en el trabajo.

Se evidencia que la Asociatividad se relaciona positiva y considerablemente en cada una de las dimensiones del nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020. Esto se puede deducir respecto a la prueba no paramétrica Rho de Spearman para variables descriptiva donde se observó que la significación aproximada (Aprox. Sig. = 0.000 / 0.003/ 0.000) es menor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$) por lo tanto suficiente evidencia para afirmar lo antes expuesto. Entendiéndose que, a mayor asociatividad de los artesanos, mayor nivel de cada una de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.

VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los artesanos de Huambocancha tener una asociatividad ya que es confirmado bajo los resultados que la necesidad para que puedan tener crecimiento en todo sentido y lo mas importante su calidad de vida en el trabajo es un tema de suma importancia a tratar.

Se recomienda tambien que una vez asociados bajo un modelo asociativo ideal uno de los aspectos mas importantes y con los que se tiene que trabajar desde ya es el aspecto fisico, con esto los instrumentos, contexto, equipos y habitad donde se realiza el trabajo para los artesanos es muy importante para el desarrollo de sus actividades y su calidad de vida en el trabajo.

Finalmente recomiendo la asociatividad con el modelo de agrupacion idonea para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020. Ya que según lo que verificamos en esta investigacion a mayor asociatividad de los artesanos, mayor nivel de cada una de las dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.

Referencias

- Adrianzén, R. (2014). *Propuesta de rediseño organizacional para la Asociación de Textileros Artesanales*. Awakuq Makikuna de Porcón Alto, Cajamarca. Recuperado de: http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/94/1/TL_Adrianzen_Tineo_RosaLiliana.pdf
- Alquizar, C., Aquillué, D., y Aguirre, P. (2019). *Naciones en conflicto* (No. BOOK-2019-043). Universidad de Zaragoza. Recuperado de: <https://zaguan.unizar.es/record/83984/files/BOOK-2019-043.pdf>
- Baquerizo, A., y Carolina, R. (2016). *La asociatividad y la calidad de vida de los confeccionistas de la asociación el señor de los remedios, que participan en el Programa Hilando Desarrollo, del cantón Píllaro*. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20828/1/T3536e.pdf>
- Belalcázar, Á., Salas, A., y Belalcazar, A. (2016). *Estrategias lúdicas pedagógicas para incidir significativamente en factores de predisposición hacia la asociatividad de pequeños piscicultores en el departamento de Nariño-Colombia*. Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. Corporación CIMTED Nit: 811043395-0 Cuidado de la Edición: Juliana Escobar Gómez, 384. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Nau_Silverio_Gutierrez2/publication/321603716_Gestion_del_Talento_Humano_Enfoques_y_Modelos/links/5a289d43a6fdcc8e8671bcb4/Gestion-del-Talento-Humano-Enfoques-y-Modelos.pdf#page=384
- Bonilla, E. (2016). *El desarrollo de la artesanía y su formalización empresarial*. Recuperado de: http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria_industrial/article/download/527/490
- Centro de Exportaciones e Inversiones Nicaragua (2020), *Manual de Asociatividad*. Recuperado de: <http://www.direcon.gob.cl/preguntas-frecuentes/asociatividad/>
- Centro de Exportaciones e Inversiones Nicaragua (2020), *Manual de Asociatividad*. Recuperado de: <http://www.direcon.gob.cl/preguntas-frecuentes/asociatividad/>
- Chavez, R. (2018). *Factores estratégicos que influyen en el desarrollo del proceso asociativo empresarial de los productores de pisco del valle de Lunahuana, provincia de Cañete*. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3134/TESIS_DOCTORADO_ADMINISTRACION_RODOLFO%20MARCIAL%20CHAVEZ%20GALLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Clavijo F., y Bautista J. (2009). *Asociatividad empresarial camino a la competitividad*. Recuperado de: http://www.aciem.org/bancoconocimiento/Mem_AsociatividadEmpresarial_caminoalacompeti/ASOCIATIVIDAD%20EMPRESARIAL%20CAMINO%20A%20LA%20COMPETITIVIDAD2%20%

Cortez, L., y Peralta, J. (2018). *Características de la asociatividad para la propuesta de un modelo asociativo adecuado, para los artesanos textiles de Porcón Alto–Cajamarca*, para la mejora de la competitividad el año 2017. Recuperado de: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12733/Cortez%20Alvarado%2C%20Luis%20Gustavo%3B%20Peralta%20Gamboa%2C%20Jimena%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Abreu, M. (2017). *Bienestar en el Trabajo y Calidad de Vida en el Trabajo: relaciones con nuevas formas de trabajo e implicaciones futuras*. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5(1). Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rIde_adapt/article/viewFile/459/629

Espinosa, M., y Morris, P. (2002). *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-64333_recurso_1.pdf

Fierro, G. (2018). *La asociatividad de cadenas productivas y la competitividad en micro y pequeñas empresas (MYPIMES) alpaqueras en la provincia de Huancavelica en el año 2016*. Recuperado de: http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/569/T037_19803757_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallego, V., y Valencia A. (2017). *Calidad de vida laboral en una empresa de plásticos de la Ciudad de Pereira*. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/4391/3/DDMPSI79.pdf>

Gamboa, M. (2016). *La Asociatividad y comercialización de shigras elaboradas por artesanas de la comunidad de illagua chico, quisapincha–ambato* (Master's thesis, Universidad Tecnológica Indoamerica). Recuperado de: <http://201.159.222.95/bitstream/123456789/306/1/Tesis%20Mayra%20%20Gamboa.pdf>

García, A., Espinosa, V., y Rocío, P. (2015). *Diseño de un mecanismo asociativo para la exportación de bolsos de tela elaborados artesanalmente en Otavalo hacia los Estados Unidos* (Bachelor's thesis). Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9540/1/UPS-QT07874.pdf>

Gonzalez, A. (2018). *La importancia de la asociatividad y su influencia en el desarrollo sostenible de los productores cacaoteros de la provincia de Los Ríos del Ecuador: propuesta de un plan estratégico para una asociación cacaotera*. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/9771/Gonzalez_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y

González, P., Peiró, J. M., y Bravo, M. J. (1996). *Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo*, 2, 161-186. Recuperado de: <https://bit.ly/2YaKA1j>

González, R. (2000). *Calidad de vida en el trabajo*. *Ciencia & Trabajo*, 12, 332-340. Recuperado de: https://works.bepress.com/jose_salazar/4/download/

Granados, I. (2011). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. *Revista de investigación en Psicología*, 14(2), 209-221. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/2109/1827/>

Guerrero, D. (2019). *Propuesta de asociatividad para mejorar la gestión y competitividad de los productores de pimienta piquillo en el distrito de Motupe región de Lambayeque*. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2111/1/TL_GuerreroParedesDiana.pdf

Gutiérrez, E. (2018). *Asociatividad agraria y la mejora de la calidad de vida del productor agropecuario en el Perú según la percepción de los especialistas del MINAGRI Lima-2017*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17662/Guti%C3%A9rrez_OER.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Hernández, I. Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M., & Juárez, C. (2017). *Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala*. *salud pública de México*, 59, 183-192. Recuperado de:

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.ª ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado de: <http://www.academia.edu/download/38911499/Sampieri.pdf>

<http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v59n2/0036-3634-spm-59-02-00183.pdf>

Ibarra, F., Carine, L., & Lázaro, U. (2019). *Estrategia para la sostenibilidad productiva en el Ecuador*. *Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y la Economía Social*, (26). Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/oidles/26/sostenibilidad-productiva.zip>

Iguera, M. (2003). *Asociatividad en PyMEs*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/>

León, I. (2017). *La Asociatividad Del Sector Pesquero Artesanal Del Cantón La Libertad, Provincia De Santa Elena y La Incidencia en su Calidad De Vida, En 2013* (Master's Thesis, Universidad Tecnológica Indoamérica). Recuperado de: <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/73>

Marce, E. (2016). *La asociatividad empresarial y su incidencia en la gestión comercial de la AEO Villa Socca distrito de Acora, periodo 2013*. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6816/Marce_Apaza_Edilberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matherws, J. (2014). *Asociatividad empresarial. Perú: Universidad del Pacífico*. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20922/1/T3540i.pdf>

Mejía, M. (2018). *Calidad De Los Procesos De Producción De La Empresa Textil "Creaciones Marnan" En La Ciudad De Manta (Doctoral dissertation)*. Recuperado de: <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/1007/1/ULEAM-ADM-0027.pdf>

MINCETUR. (2018). *La Asociatividad para el Comercio Exterior*. Obtenido de *La Asociatividad para el Comercio Exterior*. Recuperado de: http://repositorio.promperu.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/176/Guia_12_A

Nadler, A, y Lawler, E. (1983). *Calidad de vida laboral: perspectivas y direcciones*. Dinámica organizacional. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0090261683900037>

Núñez, E.(2017). *Caracterización de la asociación de pequeños productores de leche y su aporte al desarrollo local: caso Gualea, parroquia rural del distrito metropolitano de Quito* (Bachelor's thesis, Quito: UCE). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11798/1/T-UCE-0018-GT012.pdf>

Olivas, M. (2014). *La talla en piedra en Cajamarca, Perú*. Recuperado de: <http://documentacion.cidap.gob.ec:8080/bitstream/cidap/361/1/La%20talla%20en%20piedra%20en%20Cajamarca-Marcela%20Olivas.pdf>

Ortega, M., y Ortega, O. (2017). *Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional "Burnout" en la calidad de vida en el trabajo*. *Revista Empresarial*, 11(41), 6-13. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6053445.pdf>

Osorio, J. (2016). *La calidad de vida*. *Eleuthera*, 14, 129-133. Recuperado de: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA535420669&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=20114532&p=IFME&sw=w>

Pallares, Z. (2015). *La Asociatividad empresarial: una respuesta de los pequeños productores a la internacionalización de las economías*. Recuperado de: http://www.cadenahortofruticola.org/admin/geren/60internacionalizacion_economia.pdf

Paz, I. (2016). *La asociatividad como estrategia empresarial e incremento del nivel competitivo de los pequeños productores artesanales de algodón nativo del distrito de Mórrope-Lambayeque*, 2014. Recuperado de : <http://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/46>

Pérez, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>

Recalde, Y. (2018). *Propuesta de asociatividad para los agricultores cacaoteros del sector La Cadena, cantón Valencia, provincia de Los Ríos* (Bachelor's thesis, Quevedo-UTEQ). Recuperado de: <http://repositorio.uteq.edu.ec/jspui/bitstream/43000/3335/1/T-UTEQ-0036.pdf>

Reimel, S. (1997). *Calidad de vida percibida en una comunidad cooperativa Venezolana*. *Revista Latinoamericana de Psicología*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/805/80529205/>

Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad*. Recuperado de: <http://193.147.134.18/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>

Sánchez, B. (2018). *Informe 000006-2018-SINEACE/P-DEC-EBTP*: reunión de trabajo con DEBA-MINCETUR-SINEACE. Recuperado de:

http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/5103/Informe%20000006_2018%20reunion%20de%20trabajo%20DEBA_MINCETUR.pdf?sequence=3

[sociatividad_Comercio_Exterior_2014_keyword_principal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/sineace/5103/Informe%20000006_2018%20reunion%20de%20trabajo%20DEBA_MINCETUR.pdf?sequence=3)

Soto, L. (2019). *Asociatividad rural en Caldas desde las relaciones productivas en los sectores agrarios, turismo–artesanal y medio ambiente en: Manizales, Villamaría, Riosucio y Aguadas. 2010-2015.* Recuperado de:

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/3593/1/Soto_V_Luz_A.pdf

Stefanini, C., Olim, A., y Alves, C. (2019). *Hospitalidad Y Gestion De Personas*: Un estudio sobre la calidad de vida en el trabajo y la satisfaccion. *Estudios y perspectivas en turismo*, 28(3), 551-569. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6973379.pdf>

Tanoira, F. (2012) *Calidad de vida laboral vs. rotación, ausentismo y productividad.* Un estudio en 103 empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C03.pdf>

Terán, R. (2019). *Condiciones turísticas que presenta el caserío el Batán del centro poblado Huambocancha Alta-provincia de Cajamarca, para la práctica del turismo rural comunitario-año 2018.* Recuperado de:

http://190.116.36.86/bitstream/handle/UNC/2721/T016_71484180_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urzúa, A., y Caqueo, A. (2012). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto.* *Terapia psicológica*, 30(1), 61-71.: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

Valdez, E. (1989). *Calidad de Vida en el Trabajo.* *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales.* Recuperado de: <http://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/temas/index.php/rrii2/article/download/1020/924>

Vallejos, V., y Montoya, K. *Características de asociatividad que se relaciona con la producción de flores del distrito de Namora–Cajamarca para la comercialización dentro del Mercado Estadounidense, 2018.* Recuperado de:

[http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11330/V%C3%A1squez%20Vallejos%20Leylis%20Fiorela%20-](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11330/V%C3%A1squez%20Vallejos%20Leylis%20Fiorela%20-%20Montoya%20Terrones%20Karina%20Yveth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%20Montoya%20Terrones%20Karina%20Yveth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11330/V%C3%A1squez%20Vallejos%20Leylis%20Fiorela%20-%20Montoya%20Terrones%20Karina%20Yveth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vásquez, J. (2017). *Planificación estratégica y competitividad en el sector textil artesanal en la ciudad de Ayacucho 2016.* Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23164/V%C3%A1squez_BJA.pdf?sequence=1

Zavala, M., Klinj, T., y Carrillo, K. (2016). *Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud.* *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 24.

Recuperado de: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692016000100355&script=sci_arttext&lng=es

Zelada, J. (2017). *Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en la UGEL 02 de San Martín de Porres, 2017*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8898/Zelada_MJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: LA ASOCIATIVIDAD Y EL NIVEL DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE LOS ARTESANOS DEL CASERÍO DE HUAMBOCANCHA, CAJAMARCA 2020

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo la Asociatividad se relaciona con el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar si la Asociatividad se relaciona con el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la dimensión de la calidad de vida en el trabajo que tiene mayor nivel de relevancia en los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020. • Determinar si la Asociatividad se relaciona en cada una de las dimensiones del nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La Asociatividad se relaciona de manera directa y significativa con el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del caserío de Huambocancha – Cajamarca 2020.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Asociatividad</p>	<p>Desempeño Empresarial</p> <p>Sostenibilidad</p> <p>Comercialización</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>- Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>- Descriptiva - Correlacional</p> <p>Método</p> <p>- Deductivo - Inductivo</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>- No experimental</p> <p>Unidad de análisis</p> <p>Un artesano del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020.</p> <p>Población</p> <p>Los 30 artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020.</p> <p>Muestra</p> <p>Los 30 artesanos del caserío de Huambocancha Cajamarca, 2020.</p> <p>Técnica e instrumento</p> <p>- Encuesta / Cuestionario</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>- Programa estadístico SPSS y Microsoft Excel.</p>
			<p>Variable Dependiente</p> <p>Calidad de Vida en el Trabajo</p>	<p>Dimensión Social</p> <p>Dimensión Psicológica</p> <p>Dimensión Física</p>	

Fuente: Información obtenida de las bases teóricas de la investigación

**ANEXO N° 02
ENCUESTA PARA MEDIR LA ASOCIATIVIDAD**

Estimado artesano, la presente encuesta tiene por objetivo identificar aspectos relacionados a la Asociatividad. La encuesta **es anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	El pago de mi jornada laboral se realiza siempre en la fecha programada.					
2	Puedo tomar tiempo libre, para atender asuntos personales de importancia.					
3	Siento que mi opinión es tomada en cuenta en mi trabajo.					
4	Estoy contento con las herramientas que tengo para realizar mi trabajo					
5	La distribución física del lugar donde trabajo me permite trabajar cómodo.					
6	Tengo la confianza de contarle mis problemas a mis compañeros de trabajo.					
7	Considero que mi sueldo está acorde al mercado laboral.					
8	Siento que me tengo alcance a todos los EPPs completos.					
9	Las condiciones de limpieza e higiene en el trabajo son buenas.					
10	Considero que puedo dirigirme a mis superiores sin problemas.					
11	Considero que mi sueldo está de acuerdo con el trabajo que realizo.					
12	La infraestructura e instalaciones contribuyen a desarrollar un buen trabajo.					
13	Considero los EPP que tengo de buena calidad.					
14	Recibo mis beneficios de acuerdo a ley.					
15	Mi jornada laboral está acorde a las leyes actuales.					
16	Me siento conforme con la cantidad de herramientas por trabajador.					

Muchas Gracias por su participación

ANEXO N° 03
ENCUESTA PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Estimado artesano, la presente encuesta tiene por objetivo identificar aspectos relacionados a la Asociatividad. La encuesta **es anónima** para lo cual solicito que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

INDICACIONES

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo con la pregunta.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Considero que la supervisión de riesgos en el trabajo es oportuna.					
2	Mi trabajo supera las expectativas del cliente.					
3	Siento que en la posición donde realizo mi trabajo solo debería haber una persona.					
4	Considero que las ventas son sustentables.					
5	Tengo tiempo para realizar actividades secundarias a mi trabajo.					
6	Siento que el almacén esta correctamente distribuido.					
7	Considero sostenible en el tiempo mi labor					
8	Considero que tengo mínima merma por trabajo realizado.					
9	Siento que el producto tiene una venta creciente.					
10	Siento que mi trabajo es eficaz en relación con la producción.					
11	Considero que el traslado del producto es el ideal.					
12	Me siento conforme con la logística de la materia prima.					
13	Considero mi producción está en base a tiempos adecuados.					
14	El sistema de seguimiento del producto hasta el cliente es bueno.					
15	Mi trabajo se ve reflejado en las ventas diarias.					
16	Considero que los clientes suelen estar satisfechos con mi trabajo					

Muchas Gracias por su participación

ANEXO N° 04



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

IV. REFERENCIA

- 4.1. Experto: Juan Carlos Llaque Quiroz
- 4.2. Especialidad: Administración y Negocios
- 4.3. Cargo actual: Docente Escuela de Postgrado UPN
- 4.4. Grado académico:
 - Licenciado en Administración de Empresas
 - MBA (Magister en Administración de Negocios)
 - Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano
- 4.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 4.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 4.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 30 de junio de 2020

V. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	1	2				
		5	8				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 86\%$

VI. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable calidad de vida en el trabajo, validado al bachiller
Gonzalo Alfaro Rojas.



Firma y sello del Experto

ANEXO N° 05



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

IV. REFERENCIA

- 4.1. Experto: Luis Miguel Cotrina Malca
- 4.2. Especialidad: Gerencia de Proyectos, Tecnologías de Información y Liderazgo
- 4.3. Cargo actual: Gerente y Project Manager en Daccos.
- 4.4. Grado académico: Maestro en Gerencia de Proyectos y Liderazgo.
- 4.5. Institución: University of Maryland, Estados Unidos
- 4.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 4.7. Lugar y fecha: Cajamarca, 09 de julio de 2020

V. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado	X					
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis	X					
5	Suficiencia para medir la variable	X					
6	Facilita la interpretación del instrumento	X					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica	X					
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total	25	20				

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 90\%$

VI. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable calidad de vida en el trabajo, validado al bachiller Gonzalo Alfaro Rojas.



.....
Firma y sello del Experto

ANEXO N° 06



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

IV. REFERENCIA

- 4.1. Experto: William Moisés Cruzado Pérez
- 4.2. Especialidad: Administración/Gestión Talento Humano
- 4.3. Cargo actual: Coordinador Escuela de Postgrado UPN
- 4.4. Grado académico:
 - MBA (Magister en Administración de Negocios)
 - Bachiller Psicología
- 4.5. Institución: Universidad Privada del Norte
- 4.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 4.7. Lugar y fecha: Lima, 13 de julio de 2020

V. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
3	Pertinencia de indicadores		X				
2	Formulado con lenguaje apropiado		X				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		X				
4	Facilita la prueba de hipótesis		X				
5	Suficiencia para medir la variable		X				
6	Facilita la interpretación del instrumento		X				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		X				
8	Expresado en hechos perceptibles		X				
9	Tiene secuencia lógica		X				
10	Basado en aspectos teóricos		X				
	Total		4				0

Coefficiente de valoración porcentual: $c = 80\%$

VI. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Instrumento de la variable calidad de vida en el trabajo, validado al bachiller Gonzalo Alfaro Rojas.

William
Cruzado Pérez

Firmado digitalmente
por William Cruzado
Pérez
Fecha: 2020.07.19
15:41:47 -05'00'

.....
Firma y sello del Experto