

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO,
REGIÓN APURÍMAC, 2020.**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

ALEX PÉREZ QUISPE

Andahuaylas, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO,
REGIÓN APURÍMAC, 2020.**

ALEX PÉREZ QUISPE

Asesora:

Mgtr. Rosa Nélide Ascue Ruíz

Andahuaylas, Perú

2024



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el aula virtual de la plataforma Google Meet (<https://meet.google.com/dbk-adxx-prg>) los docentes miembros del Jurado evaluador y el tesista del informe final de la tesis de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de Andahuaylas, San Jerónimo – Andahuaylas, siendo las 10:00 horas del día 09 de agosto del año 2023, en atención a la Resolución Decanatal N° 047-2023-CO-UNA-JMA-FCE-D, se reunieron el Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca, PRESIDENTE, Mgtr. Carlos Huamanquispe Apaza, SECRETARIO y Mgtr. Esther Reyna Merino Ascue, VOCAL del Jurado Evaluador del Informe Finalde Tesis Titulado:

"EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JERÓNIMO, REGIÓN APURÍMAC, 2020"

Cuyo autor es la Bachiller en Administración de Empresas Alex Pérez Quispe, Asesor Mgtr. Rosa Nélide Ascue Ruiz, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: **APROBAR POR UNANIMIDAD**, al Bachiller en Administración de Empresas Alex Pérez Quispe, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
16	Dieciséis	Muy Bueno

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca

(Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca)

Presidente del Jurado Dictaminador



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Mgtr. Carlos Huamanquispe Apaza

(Mgtr. Carlos Huamanquispe Apaza)

Secretario del Jurado Dictaminador



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Mgtr. Esther Reyna Merino Ascue

DOCENTE

(Mgtr. Esther Reyna Merino Ascue)

Vocal del Jurado Dictaminador

NOMBRE DEL TRABAJO

T089_70419937_T.docx

AUTOR

ALEX PÉREZ ALEX PÉREZ



RECuento DE PALABRAS

16983 Words

RECuento DE CARACTERES

107319 Characters

RECuento DE PÁGINAS

131 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.3MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 20, 2023 12:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 20, 2023 12:52 PM GMT-5

● **26% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 26% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



Alex Pérez
CUI: 70419937
alex.perez@unjr.edu.ec



● **26% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 26% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones:
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unajma.edu.pe Internet	21%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	repositorio.unsm.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.unh.edu.pe Internet	<1%
6	uv.mx Internet	<1%
7	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.usanpedro.edu.pe Internet	<1%
9	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARIAS BUDRÍA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Mgtr. Rosa Melida Ascue Ruiz
DOCENTE
CLAD: N° 09070

[Handwritten signature]
DNI: 70419937
Alex Perez Quispe

Descripción general de fuentes

10

repositorio.uss.edu.pe

Internet



11

informatica.upla.edu.pe

Internet

<1%



[Handwritten signature]
DNI: 70419937
Alex Perez Quispe

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón a dios, a mis padres, pues sin ellos no habría logrado. Su bendición a diario a largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso doy mi trabajo en ofrenda a su paciencia y amor.

AGRADECIMIENTO

A Dios por la sabiduría y entendimiento que me transmitió para hacer posible la elaboración de este estudio.

A la asesora y coautora de esta investigación Mgtr. Rosa Nélida Ascue Ruíz, por el acompañamiento a lo largo de todo el proceso de la investigación.

A los miembros del jurado evaluador Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca en calidad de presidente del jurado evaluador, Mag. Carlos Huamanquispe Apaza secretario y la Mag. Esther Reyna Merino Ascue, por sus aportes, revisiones y correcciones realizadas a la tesis a fin de perfeccionar cada vez más.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo de la provincia de Andahuaylas, que me brindaron su apoyo en la etapa de la recolección, procesamiento y análisis de datos de la presente investigación, mi eterna gratitud.

PRESENTACIÓN

En el marco del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cómo influye el empowerment en la gestión administrativa de Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020? Y en respuesta a ello se establece como objetivo general determinar la relación del empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Región Apurímac, 2020. Para ello se desarrolló un cuestionario tomando como referencia la escala tipo Likert, contemplando en el mismo 31 preguntas, el que fue validado por tres expertos conocedores del tema, asimismo, se constató la fiabilidad del instrumento con el resultado según el estadígrafo alfa de Cronbach, y con esa confianza se procedió a aplicar el cuestionario a 140 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, a fin de realizar el análisis a nivel descriptivo se utilizó el programa estadístico SPSS V25, determinando finalmente que existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vii
AGRADECIMIENTO	viii
PRESENTACIÓN.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	17
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.1. Planteamiento del problema.....	18
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1.Problema general	19
1.2.2.Problemas específicos.....	19
1.3. Delimitación del problema.....	20
1.3.1.Delimitación espacial.....	20
1.3.2.Delimitación temporal	20
1.3.3.Delimitación teórica	20
1.4. Justificación	20
1.4.1.Justificación teórica – científica.....	20
1.4.2.Justificación social	21
1.4.3.Justificación metodológica	21
1.5. Objetivos.....	22
1.5.1.Objetivo general	22
1.5.2.Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1. Antecedentes.....	23
2.1.1.Antecedentes internacionales.....	23
2.1.2.Antecedentes nacionales.....	25
2.2. Marco teórico	28
2.2.1.Empowerment	28
2.2.2.Gestión administrativa	36
2.3. Marco conceptual.....	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1. Hipótesis.....	45
3.1.1.Hipótesis general.....	45

3.1.2. Hipótesis específicas	45
3.2. Variables.....	45
3.3. Operacionalización de variables	46
3.4.1. Enfoque de la investigación	47
3.4.2. Método de la investigación	47
3.4.3. Tipo de investigación	47
3.4.4. Nivel de investigación	48
3.4.5. Diseño de investigación.....	48
3.5. Población y muestra	49
3.5.1. Población.....	49
3.5.2. Muestra.....	50
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.6.1. Técnica.....	51
3.6.2. Instrumento.....	51
3.7. Métodos de análisis de datos.....	52
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	54
4.1. Resultados de la investigación.....	54
4.1.1. Fiabilidad alfa de Cronbach.....	54
4.1.2. Frecuencia de datos generales	55
4.1.3. Frecuencia de datos generales	60
4.2. Contrastación estadística de hipótesis	69
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	75
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS.....	79
ANEXOS.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Características del empowerment	29
Tabla 2: Otras características del empowerment	29
Tabla 3: Elementos del empowerment	32
Tabla 4: Técnicas del empowerment.....	33
Tabla 5: Niveles del empowerment	34
Tabla 6: Población de estudio	50
Tabla 7: Valores del coeficiente rho de Spearman.....	52
Tabla 8: Valores de fiabilidad	54
Tabla 9: Fiabilidad de instrumento de las variables de estudio	54
Tabla 10: Resultados de género de trabajadores.....	55
Tabla 11: Edad de trabajadores.....	56
Tabla 12: Grado de instrucción de los trabajadores	57
Tabla 13: Régimen laboral o tipo de contrato.....	58
Tabla 14: Tiempo de servicio	59
Tabla 15: Resultado de frecuencias de la variable Empowerment	60
Tabla 16: Resultado de frecuencias de la dimensión poder	61
Tabla 17: Resultado de frecuencias de la dimensión motivación	62
Tabla 18: Resultado de frecuencias de la dimensión liderazgo.....	63
Tabla 19: Resultado de frecuencias de la variable gestión administrativa.....	64
Tabla 20: Resultado de frecuencias de la dimensión planificación.....	65
Tabla 21: Resultado de frecuencias de la dimensión organización	66
Tabla 22: Resultado de frecuencias de la dimensión dirección	67
Tabla 23: Resultado de frecuencias de la dimensión control.....	68
Tabla 24: Niveles de coeficiente de correlación de Spearman	69
Tabla 25: Resultados contrastados de la hipótesis general	70
Tabla 26: Resultados contrastados de la hipótesis específica primera	71
Tabla 27: Resultados contrastados de la hipótesis específica segunda.....	72
Tabla 28: Resultados contrastados de la hipótesis específica tercera	73
Tabla 29: Resultados contrastados de la hipótesis específica cuarta.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Implementación del empowement.....	33
Figura 2: Aspectos negativos del empowement.....	34
Figura 3: Descripciones del comportamiento del empowement	35
Figura 4: Enfoque de la gestión	37
Figura 5: Enfoque de la gestión	38
Figura 6: Funciones administrativas y su importancia.....	38
Figura 7: Modelos burocráticos de gestión pública en los países latinoamericanos	41
Figura 8: Esquema del diseño correlacional	49
Figura 9: Resultados de género de trabajadores	55
Figura 10: Edad de trabajadores.....	56
Figura 11: Grado de instrucción de los trabajadores	57
Figura 12: Régimen laboral o tipo de contrato	58
Figura 13: Tiempo de servicio.....	59
Figura 14: Resultado de frecuencias de la variable Empowerment.....	60
Figura 15: Resultado de frecuencias de la dimensión poder	61
Figura 16: Resultado de frecuencias de la dimensión motivación	62
Figura 17: Resultado de frecuencias de la dimensión liderazgo.....	63
Figura 18: Resultado de frecuencias de la variable gestión administrativa.....	64
Figura 19: Resultado de frecuencias de la dimensión planificación.....	65
Figura 20: Resultado de frecuencias de la dimensión organización	66
Figura 21: Resultado de frecuencias de la dimensión dirección.....	67
Figura 22: Resultado de frecuencias de la dimensión control	68

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación.....	84
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables.....	86
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos.....	87
Anexo 04: Instrumento de recojo de datos.....	89
Anexo 05: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	92
Anexo 06: Fotografías de la investigación.....	94
Anexo 07: Solicitud de petición de información.....	96
Anexo 08: Base de datos.....	97

RESUMEN

Esta investigación buscó establecer la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, provincia Andahuaylas, región Apurímac, 2020. El mismo se desarrolló en base a los hechos sucedidos en el año 2022, siendo la metodología de investigación el método científico, de un enfoque cuantitativo y del tipo de investigación descriptivo correlacional, para ello se empleó el diseño no experimental, transversal. La población estuvo conformado por 225 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, provincia Andahuaylas, la muestra de la investigación fue probabilística considerando así a 140 trabajadores; la técnica utilizada fue la encuesta con su respectivo instrumento de recolección de datos el cuestionario para ambas variables; el cual fue previamente válido por tres expertos y comprobándose la fiabilidad del instrumento mediante el estadígrafo alfa de Cronbach, el cual arrojó como resultado 0,897 para la variable empowerment y para la variable gestión administrativa 0,910 el cual indica una buena confiabilidad del instrumento de investigación. Los datos obtenidos se procesaron mediante el programa estadístico SPSS V25; los cuales fueron organizados mediante tablas y gráficos, para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación rho Spearman; el cual dio como resultado 0,562* con un nivel de significancia bilateral de 0,000 el cual fue menor al nivel de significancia esperado ($p < 0,05$) en vista de este resultado se aceptó la hipótesis alterna la cual fue existe una relación positiva moderada entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, provincia Andahuaylas; consecuentemente se rechazó la hipótesis nula, este resultado significa que ambas variables de estudio cambian de manera proporcional.

Palabras claves: Empowerment, gestión administrativa, poder, motivación, liderazgo, planificación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

This research sought to establish the relationship between empowerment and administrative management in the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas province, Apurímac region, 2020. It was developed based on the events that occurred in the year 2022, with the research methodology being the scientific method, with a quantitative approach and a descriptive correlational type of research, for which the non-experimental, cross-sectional design was used. The population was made up of 225 workers from the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas province, the research sample was probabilistic, thus considering 140 workers; The technique used was the survey with its respective data collection instrument, the questionnaire for both variables; which was previously valid by three experts and the reliability of the instrument was verified using Cronbach's alpha statistic, which resulted in 0.897 for the empowerment variable and 0.910 for the administrative management variable, which indicates good reliability of the research instrument. The data obtained were processed using the SPSS V25 statistical program; which were organized through tables and graphs, for the hypothesis test the Spearman rho correlation coefficient was used; which resulted in 0.562* with a bilateral significance level of 0.000, which was lower than the expected significance level ($p < 0.05$). In view of this result, the alternative hypothesis was accepted, which was that there is a moderate positive relationship between empowerment and administrative management in the District Municipality of San Jerónimo, Andahuaylas province; Consequently, the null hypothesis was rejected, this result means that both study variables change proportionally.

Keywords: Empowerment, administrative management, power, motivation, leadership, planning, organization, direction and control.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada empoderamiento y gestión administrativa en el municipio de San Jerónimo, región Apurímac 2020, estuvo enfocada a determinar el uso de las redes sociales y su relación con el posicionamiento de marca.

El contenido del estudio de investigación se organiza en distintos capítulos: en el capítulo I, aborda el asunto que se investiga y se incorporó una visión general del estudio, que ha permitido plantear, explicar y definir el problema general como los problemas específicos. En esta parte también están planteados los objetivos. El capítulo II, expone la base teórica que permitió dar fundamento y apoyo al estudio. En el capítulo III, se organiza la metodología. Donde se detalla el tipo y diseño de investigación, la técnica y análisis de datos empleados, así como la operacionalización de variables, población y muestra del estudio. fundamentó el tipo y diseño, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables, la población y muestra de estudio. El capítulo IV, presenta los resultados. Para ello se empleó el alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del cuestionario; de igual manera, se utilizó el software estadístico para obtener los datos relativos a las variables y dimensiones, aplicando la estadística descriptiva e inferencial. El capítulo V, incluye la discusión, que permite comparar, contrastar y debatir los resultados y métodos con los antecedentes del estudio.

Finalmente, se han tenido en cuenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos que acompañan la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El semblante de mecanismos institucionales puede influir de forma directa o indirecta en el desarrollo eficiente en la gestión municipal, en ese sentido identificar el problema a investigar requiere fundamentar de forma teórica para conocer y relacionar nuevas herramientas administrativas como el Empowerment.

A nivel internacional, los problemas de gestión pública surgen de diversos factores, como el desempeño insuficiente de los empleados del sector público, lo que lleva a que las agencias gubernamentales experimenten crisis físicas.

Benigno Lopez, Ministro de Hacienda del Paraguay, indicó que los problemas del Estado están relacionados a una gestión “deficiente o desconocida”. Añadió que a los funcionarios del gobierno les gusta decir “es imposible” antes de tomar medidas para ayudar a la sociedad. (Noticias [ABC], 2018).

También publicó Noticias (ABC, 2018) que el Ministro López señaló “para decir si, tiene que saber”. Por ello, aseguró que los funcionarios de gobierno seguirán este camino de aprendizaje a medida que se desarrolle el curso. Si pudiéramos decir no, probablemente diríamos muy poco. Sin embargo, si aprendemos a decir que sí, a comprender la gestión, los presupuestos, cómo funcionan los servicios públicos, cómo podemos operar de manera más efectiva, podemos predecir que las metas que hemos alcanzado se alcanzarán y gastaremos más.

Una de las grandes deficiencias es la ineficiencia en la gestión municipal, no es un caso abandonado y el bajo rendimiento del personal tanto de directivos, personal de órganos intermedios y operativos, se ha generalizado de tal manera que es un problema de todas las entidades municipales, por lo que los encargados de la gestión municipal buscan la forma de mejorar los mecanismos de captación, generar una nueva filosofía organizacional y dotándolo de herramientas para que puedan desarrollar de manera más eficiente sus funciones (Arraiza, 2016).

Tomando como referencia el ámbito nacional, y según la plataforma digital única del Estado Peruano, la Municipalidad Distrital de Chilca, provincia de Huancayo en la región Junín atraviesa por esta crisis, vinculados a los problemas de gestión administrativa y la ineficiencia en la gestión municipal y este singular problema que atraviesan casi en mayor parte de las municipalidades provinciales y distritales del país (Presidencia del Consejo de ministros [PCM], 2019).

En el ámbito local, la Municipalidad Distrital de San Jerónimo no es ajena a esta problemática nacional, el cambio de gestión y transferencia una muestra de los problemas vinculados a la gestión administrativa ineficiente, la falta de compromiso con la entidad, el desconocimiento de políticas públicas del Estado es ineficiente para fijar metas y lograr los objetivos institucionales, por lo que, se genera un ambiente inadecuado para lograr los propósitos a corto, mediano y largo plazo.

Por ello se propone estudiar las competencias relacionadas con la gestión administrativa en el municipio de San Jerónimo, con el fin de abordar aspectos relacionados con la ineficiencia en la gestión municipal de quienes intervienen en la administración pública, lo que luego nos permita sacar conclusiones y mejorar la situación al fortaleciendo nuestra posición y capacidades. es una herramienta de gestión destinada a mejorar las actividades realizadas por los directivos y el personal de una empresa.

Este trabajo tiene como objetivo dar respuesta a los supuestos sobre el empoderamiento como herramienta de gestión y su relación con la gestión administrativa entre los empleados de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, lo que permitirá conocer si los procedimientos relacionados con esta herramienta son útiles en la gestión administrativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el empoderment en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cómo influye el empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?

- b. ¿Cómo influye el empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?
- c. ¿Cómo influye el empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?
- d. ¿Cómo influye el empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?

1.3. Delimitación del problema

1.3.1. Delimitación espacial

En cuanto a la delimitación espacial, el presente trabajo de investigación se desarrolló en la siguiente ubicación geográfica:

Departamento : Apurímac
Provincia : Andahuaylas
Distrito : Andahuaylas
Unidad de análisis : Municipalidad Distrital de San Jerónimo

1.3.2. Delimitación temporal

La delimitación temporal de acuerdo a la investigación se llevó a cabo en el año 2020, durante el cual se recopiló la información esencial para culminar el presente trabajo.

1.3.3. Delimitación teórica

En cuanto a la delimitación teórica, la investigación tomó en cuenta y abordará las teorías y principios que son concernientes a las variables de estudio, las mismas que son empowerment y gestión administrativa para alcanzar el objetivo de la investigación.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica – científica

El conocimiento acerca del empowerment y la gestión administrativa y su jerarquía en las organizaciones públicas y privadas, para mantener una fuerza laboral sólida, donde todos los trabajadores se sientan comprometidos con su organización para que desempeñen con

responsabilidad sus funciones. Se consideró que el recurso humano de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, cumplen un rol importante dentro de la organización para el logro de objetivos institucionales, así como, en el su entorno personal y profesional teniendo en cuenta factores como la competencia, autodeterminación e impacto; en ese sentido la investigación que se elaboró fundamenta sus aspectos teóricos en razón a la relación e influencia que se determinó entre el empowerment y la gestión administrativa. La parte teórica se ha ceñido en teorías situacionales contemporáneas y tradicionales donde estos permitieron corroborar las conclusiones establecidas.

1.4.2. Justificación social

Las entidades públicas su fin fundamental servir a la sociedad, otorgar servicios de calidad a los usuarios. Circunstancias que por falta de empowerment quienes transportan estas organizaciones no se plasman en la práctica. La influencia de los titulares, gerentes o responsables de toda organización es influir de forma positiva a quienes integran la organización en este caso el recurso humano, elemento interviniente en todos los procesos para el servicio hacia la ciudadanía. Se justifica el aspecto social para esta investigación en razón a que el trabajo de investigación estará a disposición de la organización, público y lugares donde puedan establecer las autoridades jerárquicas correspondientes, estas que deberán de considerar el contenido de las recomendaciones para que sean puestas en la práctica por el mando superior y recurso humano, a través de una gestión eficaz y eficiente, mejorar los servicios públicos y la imagen institucional.

1.4.3. Justificación metodológica

Para lograr los objetivos planteados se utilizó técnicas e instrumentos de investigación que permitieron medir la relación de las variables empowerment y gestión administrativa, el instrumento utilizado fue validado por juicio de expertos. Lo precedentemente descrito se sustentó mediante los procedimientos establecidos para establecer la metodología de investigación, en cuyo contenido se identificó el tipo, nivel y diseño de investigación, asimismo, se consideró la muestra probabilística.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación del empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la influencia del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
- b. Determinar la influencia del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
- c. Determinar la influencia del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
- d. Determinar la influencia del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

- a. López (2021) en su trabajo de investigación “El Empowerment y la Gestión Administrativa en la Industria Hotelera Kadafi Quevedo, Ecuador 2020”, tesis para optar el grado de maestro por la Universidad César Vallejo, el propósito fue determinar la relación entre empowerment y gestión administrativa. Este estudio fue un diseño descriptivo, no experimental y correlacional transversal porque tuvo como objetivo establecer la asociación de dos variables. El estudio también tomó como población a un total de 16 personas y una increíble muestra de empleados del hotel Kadafi Quevedo Firma. El método utilizado fue una encuesta, que proporcionó un instrumento de cuestionario que contenía preguntas cerradas relacionadas con el instrumento de empoderamiento y variables administrativas. Para obtener los resultados se realizó una evaluación cuantitativa con base en los resultados utilizados en estudios relacionados. El proceso estadístico que utilizó fue la estadística descriptiva e inferencial, de la prueba de hipótesis, obtuvo como resultado el nivel bajo con nivel de confianza de 95%, donde la gestión administrativa recibió el 42,50%, mostrando un bajo nivel de uso de la autoridad y baja eficiencia en la gestión administrativa. A nivel promedio, el resultado es la variable empoderamiento recibido 2.5%, a diferencia del nivel de control administrativo que llega al 50%, en este caso se encuentra que el control administrativo tiene una mayor frecuencia. Por lo tanto, concluyó que los empleados empoderados están más comprometidos con la organización, más responsables de su trabajo y capaces de satisfacer las demandas laborales de manera más efectiva.
- b. Amezcua et al. (2019) ejecutaron la investigación científica “El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano”, llegando a analizar el empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano, del mismo sustentaron los antecedentes,

orígenes, definiciones y características con el fin de identificar y conocer los aspectos relevantes que permitieron de base para el desarrollo del tema, asimismo, describen al empowerment como una estrategia de crecimiento bajo la autogestión de sus colaboradores, indicando que es una responsabilidad compartida y orientado el compromiso de directivos y subalternos. Después expusieron sobre el impacto que tuvo el concepto en la productividad y satisfacción de cualquier organización ello manifestado en tres casos de éxito de empresas transnacionales como Cisco, Grupo Bimbo y Federal Express; la primera empresa se vislumbró al empowerment como medio para lograr un buen clima laboral; en la segunda observó la filosofía de participación; y por último en el cumplimiento de estándares de calidad para sus clientes. Finalmente, los investigadores destacaron que, para lograr objetivos organizacionales, se deberá apostar por aplicar estrategias de crecimiento del talento humano enfocados en la aplicación del empoderamiento de sus colaboradores.

- c. Por su parte Arroyo (2018) realizó la investigación “Las oportunidades como herramienta de gestión como propuesta para mejorar la estructura organizacional del área empresarial de la Cooperativa de Crédito Pakarymuy en el estado Piraro”, Tesis de Licenciatura en la Universidad Técnica de Ambato, el investigador concluyó que la cooperativa como organización planifica sus procesos y estrategias y estos procesos son evaluados en base a los intereses de la empresa, con el fin de crear un buen ambiente de trabajo y formar liderazgo en la Cooperativa, permitiendo a la Cooperativa recibir la confianza de los clientes para Desarrollar y afirmar su posición en el mercado financiero, seguidamente, los trabajadores creen que la innovación es importante en las cooperativas y la tecnología de control del desempeño confirma la confianza de la empresa en los empleados, dándoles responsabilidad y la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos que contribuirán a la cooperativa Pakarymuy, ya que estos elementos pueden apoyar la toma de decisiones, asimismo, la técnica de control para tomar decisiones permite utilizar herramientas que definen los problemas analizados y estos los tratan a tiempo, Una cooperativa de resolución de problemas nos permite comprender

las capacidades de cada empleado, para que los clientes tengan confianza en la empresa, entonces los colaboradores son conscientes de sus herramientas de empoderamiento y responsabilidad, que es la descentralización que la cooperativa tendrá facultades por delegación dentro de la organización. En tanto la Cooperativa Pakarymuy crear alternativas de capacitación para sus subordinados puede fortalecer la organización porque al crear alternativas la empresa se desarrolla mejor, lo que permitirá a los empleados adquirir nuevos conocimientos en la organización, la Cooperativa Pakarymuy siempre busca difundir los cambios realizados según el manual funcional para que los talentos comprendan sus funciones, responsabilidades y perfiles en cada puesto. Esto ayudará a los empleados a desarrollar sus carreras y ascender en la cadena de promoción para que los empleados tengan competitividad, la empresa sea más competitiva en el mercado y pueda alcanzar los objetivos organizacionales. Como última conclusión establecieron que estas herramientas de gestión permiten a las empresas desarrollar estrategias de reestructuración y crecimiento para posicionarse mejor en mercados competitivos y atraer nuevos clientes.

2.1.2. Antecedentes nacionales

- a. Chavez (2021) y su trabajo de investigación denominado “El empowerment como herramienta de gestión incrementa la productividad laboral de los empleados de la empresa Transportes Chiclayo S.A. – En la tesis de licenciatura de la Universidad Señora de Sipán “2019” se dice que el investigador sugiere identificar el empoderamiento como una herramienta de gestión que puede mejorar la productividad laboral de los socios de las empresas de transporte. El estudio se realizó mediante un enfoque descriptivo aplicado y se realizó un diseño experimental piloto con una población conformada por 284 empleados y la muestra se determinó por probabilidad entre 164 empleados. Para recopilar información utilizamos métodos de encuesta y desarrollamos dos cuestionarios, uno relacionado con el empoderamiento y el segundo con la productividad. Los resultados obtenidos muestran que los empleados no tienen competencia para tomar decisiones. A juzgar por los resultados del análisis de variables de productividad, ésta muestra un nivel normal, no se han logrado las

metas planteadas en el plan de trabajo, no se han logrado los resultados predeterminados y los procedimientos realizados no son óptimos. De las inferencias a los resultados estadísticos sobre empoderamiento, infirieron un aumento en el nivel de productividad con base en el puntaje promedio obtenido. En las postpruebas, el porcentaje de postpruebas de productividad aumenta con la métrica. Una prueba T de Student utilizada para calcular la diferencia entre las medias previas y posteriores a la prueba (con un nivel de significancia del 5%) concluyó que había una diferencia significativa entre las puntuaciones medias de productividad. Finalmente, el análisis estadístico realizado lleva a la conclusión de que las herramientas de empoderamiento aumentan la productividad laboral de los empleados de las empresas de transporte.

- b. Por otro lado, Acuña (2020) en su trabajo de investigación “Uso del Empowerment en la Gestión Administrativa - Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020” tesis para obtener el grado de maestro en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre empoderamiento y administración, el trabajo es una investigación no experimental de diseño causal de tipo transversal, donde el tamaño de la muestra censal corresponde a la información del tamaño de la población, es decir. La encuesta a 46 funcionarios públicos utilizó herramientas basadas en métodos de encuesta, como cuestionarios relacionados con dos variables de la encuesta y sus correspondientes dimensiones. De los resultados encontrados permitió conocer que de forma regular se desarrolla el uso del empowerment en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 y como consecuencia de ello también la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones durante el periodo 2020, por otro lado con un valor no paramétrico de Tau-b Kendall (τ)= 0,932 y el coeficiente de correlación significativo positivo en 0.0023 ($p < 0.05$), debido a ello la investigación concluyó que el uso de la herramienta empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local 02, La Esperanza.
- c. Rojas (2019) en su tesis denominada “Comunicación interna y empowerment en la empresa OBAN S.A.C., Lima 2019” tesis de pregrado por la Universidad César Vallejo, planteó como objetivo

determinar la relación entre la comunicación interna y el empowerment, utilizó como modelo de la variable comunicación interna al autor Horacio (2005) quien estableció las dimensiones de acuerdo al modelo que estudio en el año 2005, asimismo planteó que toda organización crea y mantiene buenas relaciones con sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación de la misma forma utilizó los modelos planteados por Koonts, Weihrich y Cannice donde mencionan la delegación de poder o Empowerment este que se orienta a la confianza mutua. La investigación tuvo una población de 51 colaboradores, fue de tipo no aplicada con diseño no experimental y de corte transversal. El instrumento fue el cuestionario, estuvo conformado de 9 preguntas para la variable comunicación interna y 9 preguntas para el Empowerment, instrumento que fue aprobado por el criterio juicio de tres expertos, además utilizó el alfa de cron Bach que evaluó la confiabilidad del cuestionario, obteniendo como resultado el nivel de confiabilidad 0,994 para la variable comunicación interna y 0,993 para la variable Empowerment, además utilizó la estadística descriptiva e inferencial. Obteniendo como conclusión que la comunicación interna influye en el empowerment, dando como información resultante una correlación alta de 0.868, Los investigadores descubrieron que, si se mejoraran los aspectos relacionados con el empoderamiento efectivo de los empleados, aumentaría el grado de comunicación interna.

- d. Finalmente, Castro y Núñez (2018) realizaron la investigación “El empowerment como herramienta para mejorar el desempeño de los colaboradores de recursos humanos en la empresa Agropucalá S.A.A. Pucalá”, tesis de licenciatura en la Universidad Señora de Sipán. El objetivo de los investigadores era explicar cómo las herramientas de empoderamiento pueden mejorar el desempeño de los empleados en recursos humanos. Los investigadores pretendían explicar cómo las herramientas de empoderamiento pueden mejorar el desempeño laboral de los socios de RRHH. En su estudio utilizaron los siguientes métodos: descriptivo, explicativo, de tipo proposicional, utilizando un diseño transversal no experimental, tomando en cuenta métodos cuantitativos, la población es de 61 personas, debido a que la población es pequeña, se utiliza a toda la población como una

muestra, es decir, deliberadamente. Con base en los resultados se generaron estadísticas descriptivas e inferenciales y los resultados fueron analizados, depurados y procesados. El estudio permitió determinar la correlación entre las dos variables de empoderamiento y desempeño laboral. Finalmente, el estudio concluyó que el uso de la delegación mejorará el desempeño de los asociados de RRHH. En lo que respecta a esta empresa Agropucalá S.A.A. decidió implementar cambios radicales, incluyendo análisis de la cultura empresarial, análisis de la planificación estratégica, delegación de funciones, delegación de autoridad a los asociados en el trabajo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Empowerment

2.2.1.1. Origen

Esta tendencia gerencial surgió en Estados Unidos en la década de 1950 a través de investigaciones de autores como Douglas McGregor, Maslow y Herberger, quienes descubrieron a través de sus teorías cómo mejorar el potencial de los empleados. Esta definición se basa en la necesidad de lograr el desarrollo organizacional y aboga por la integración de las teorías psicológicas con los mecanismos modernos de progreso empresarial (Amezcueta et al., 2019, p.34).

2.2.1.2. Definiciones

El empowerment total permite a los empleados lograr resultados por sí mismos e inspira confianza en la organización para que puedan comportarse como dueños de negocios". (Arata, 2005, citado por Amezcueta et al., 2019).

Según Amezcueta et al. (2019) definen como:

El empoderamiento es una herramienta que representa la oportunidad para que los empleados gestionen su propio trabajo y los recursos necesarios y realicen su trabajo con alta calidad, confianza y productividad; requiere que los líderes se comprometan a comprender a sus compañeros de trabajo y a brindarles las herramientas, el conocimiento, la motivación y la

retroalimentación suficientes necesarios para la rendición de cuentas. (p. 34).

“El empowerment puede delegarse en individuos o grupos de trabajo de empleados responsables del producto o servicio" (p. 34).

Según Wilson (2000), "el empoderamiento organizacional puede variar desde tener control sobre los empleados en toda la organización hasta el hecho de que los individuos tengan influencia sobre cómo se desempeñan en sus respectivos trabajos". (citado por Amezcua et al., 2019).

2.2.1.3. Características del empowerment

Cabe señalar que este objetivo general comprende cuatro subobjetivos específicos que son:

Tabla 1

Características del empowerment

Nº	Cindiciones
1	Comparten el liderazgo y las tareas administrativas.
2	Facultad para evaluar y mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información.
3	El equipo proporciona ideas para la estrategia de negocios.
4	Son comprometidos, flexibles y creativos.
5	Coodinan e intercambian con otros equipos y organizaciones
6	Mejoran la honestidad, las relaciones con los demás y la confianza
7	Tienen una actitud positiva y son entusiastas

Nota. Características del Empowerment y condiciones que deben de cumplir. *Fuente:* adecuado de Amezcua et al. (2019).

También Uriarte (2019) hace mención a las características del empowerment:

Tabla 2

Otras características del empowerment

Denominación	característica
Principios	Basado en la idea de que quien está directamente en contacto con una tarea es la persona más idónea para tomar decisiones sobre dicha tarea
Formas de delegar	Surge en el ambiente laboral en primer lugar como una forma de evitar tareas urgentes o rutinarias y poder dedicarse a lo que se consideran "tareas importantes

Denominación	característica
Libertad	Se basa en la idea de dirigir y controlar a los subordinados
Estructura plana.	Significa un abandono de la estructura piramidal. La distribución equitativa de responsabilidades implica que los diferentes sectores establecen entre sí relaciones horizontales, y que las diferencias se basan simplemente en diferencias de función, no en diferencias de poder de decisión.
Confianza.	Requiere y al mismo tiempo genera confianza. En primer lugar, la confianza es una condición indispensable para que pueda delegarse el poder de decisión a todos los integrantes de la empresa. El empleado percibe este voto de confianza, que implica que está siendo valorado por su función y sus capacidades
Ventajas para el trabajador	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puede saber que su trabajo es significativo. ✓ Puede intervenir en múltiples y diversas asignaciones. ✓ Puede medir su propio rendimiento. ✓ El trabajo se plantea como desafío. ✓ Puede actuar en nombre de la empresa. ✓ Su opinión es tomada en cuenta e incluso puede tomar decisiones. ✓ Su contribución es valorada. ✓ Puede adquirir nuevos conocimientos y habilidades ✓ Se beneficia de la creatividad fomentada en los trabajadores. ✓ Las decisiones tomadas en equipo son más efectivas que aquellas tomadas individualmente.
Ventajas para la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los equipos se entrenan en autodisciplina y compromiso. ✓ Se utilizan todas las habilidades de los trabajadores, incluso aquellas que los empleadores desconocían. ✓ Las soluciones a los problemas surgen en el proceso de trabajo mismo. ✓ Compartir toda la información necesaria. Esto permite que los trabajadores comprendan el funcionamiento de la empresa y su rol en la misma. ✓ Crear autonomía dentro de ciertas fronteras. Las fronteras establecidas son las metas indicadas a cada proyecto, los valores y objetivos de la empresa, la función de cada empleado y la estructura general de la empresa.
Preceptos básicos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Constituir equipos autoguidados. La idea de jerarquía es reemplazada por la capacidad de cada empleado o equipos de trabajo de regular y dirigir su propio trabajo, a partir de objetivos planteados.

Desventajas

- ✓ Aparecen en casos en que el mismo no está correctamente aplicado.
- ✓ Fomentar la responsabilidad y toma de decisiones en todos los integrantes de una empresa requiere un indispensable entrenamiento previo.
- ✓ La modalidad más difundida de trabajo es a través de las jerarquías y la transmisión de órdenes. Ello significa que tanto empleados como directivos deben ser entrenados en esta forma particular de trabajar.

Nota. Características del Empowerment y condiciones que deben de cumplir. Adecuado de Uriarte (2019).

2.2.1.4. Empowerment empresarial

Bolivar (2019) en su publicación realizada por el grupo Verona hace mención que históricamente las organizaciones Siguieron una estructura piramidal tradicional donde el jefe en la cima tenía el control y cada uno seguía sus propios métodos, pero a principios de la década de 1970 la organización comenzó a cambiar este estilo de liderazgo para permitir un mayor compromiso, poder y responsabilidad.

Siendo un proceso estratégico de gestión el empowerment, Actualmente es utilizado por grupos de trabajo de diversas empresas para delegar responsabilidades en los empleados y convertirlos en dueños de sus actividades. Como actividad, busca construir relaciones sólidas entre los empleados y la organización y delegar autoridad para tomar decisiones y resolver problemas sin depender de los superiores.

Con empoderamiento, los empleados estarán más interesados en lograr los objetivos de la empresa y considerarán poner en práctica sus métodos e ideas. Por tanto, los gerentes y directores pueden dedicarse a monitorear, motivar, incentivar y recompensar los resultados a su satisfacción.

El objetivo principal de la delegación corporativa será distribuir el nivel adecuado de autoridad y responsabilidad entre los miembros de la empresa, por lo que el objetivo es aumentar la capacidad, el compromiso y el esfuerzo de cada uno.

2.2.1.5. Premisas del empowerment

- Responsabilidad por áreas o rendimientos designados.
- Control sobre los recursos, sistemas, métodos, equipos.
- Control sobre las condiciones del trabajo.
- Autoridad (dentro de los límites definidos) para actuar en nombre de la empresa.
- Nuevo esquema de evolución por logros.

2.2.1.6. Elementos del empowerment

De acuerdo a Riquelme (2022) Toda organización y sus recursos humanos necesitan comprender lo que espera de la empresa y viceversa. La comunicación efectiva fortalecerá el compromiso de ambas partes. Si el empleado obtiene lo que quiere y la empresa obtiene a cambio los resultados deseados. esperar. Por tanto, es necesario integrar personas que:

Tabla 3

Elementos del empowerment

Elementos
✓ Asignación de Autoridad y responsabilidad referente a las actividades.
✓ Definición conjunta de estándares de excelencia.
✓ Proporcionar retroalimentación pertinente acerca el desempeño de los trabajadores a fin de reconocer pertinentemente los logros alcanzados.
✓ Confianza y trato digno del equipo de trabajo.
✓ Búsqueda de un sistema de mejora continua.
✓ Proporcionar capacitación, información y todas las herramientas que necesite el personal para alcanzar metas y los objetivos establecidos.
✓ Revisión de los recursos, sistemas y equipos.
✓ Observación sobre el entorno laboral.
✓ Establecer un esquema de evolución por logros.

Nota. Elementos del empowerment. Adecuado de Riquelme (2022)

2.2.1.7. Técnicas del empowerment

Estébanez (2019) En la publicación mencionó que el empoderamiento es un camino de formación que permite a todos los empleados convertirse en héroes del éxito. Por este motivo se debe tener en cuenta tales tecnologías.

Tabla 4*Técnicas del empowerment*

Técnica	Descripción
Cambio de papel	Consiste, en cambiar el papel de los empleados en la empresa, dividiendo los mismos en funciones básicas (tareas básicas y rutinarias esenciales que conlleva cualquier trabajo) y funciones de empowerment (nuevas actividades en el trabajo o ejecutar las actuales de manera diferente).
Delegar	Es fundamental, pero debes emplearla de forma estratégica. Localiza él/los empleados con los mayores conocimientos técnicos y formativos sobre la empresa y que demuestren la madurez necesaria para llevar a cabo determinadas funciones.
Rotación de puestos de trabajo	Anima a los empleados a rotar por otros puestos para los que puedan estar capacitados. De esta manera, generarás en ellos nuevos retos, responsabilidades, formación y experiencia
Evaluaciones de desarrollo	Los objetivos de las evaluaciones serían similares en sus características a las de directivos, pero con un enfoque en la actuación real, las necesidades de desarrollo y las aspiraciones de los trabajadores
Autodirección	debes animar a tus empleados y equipos de trabajo para que practiquen la autodirección. Esto no significa otorgarles absoluta libertad, ya que acabaría reinando la anarquía. Consiste en darles la responsabilidad suficiente para que se sientan responsables de una parte importante de su trabajo y conozcan exactamente lo que tienen que hacer

Nota. Técnicas del empowerment. Adecuado de Estébanez (2019)

2.2.1.8. Como implantar el empowerment en una organización

De acuerdo a Aular (2018) La implementación de la autorización en la organización debe cumplir los siguientes requisitos:

Figura 1*Implementación del empowerment*

Compromiso de la Dirección y del departamento de RRHH en la decisión de implantar el empowerment.
 Definir y comunicar las metas con todos los involucrados.
 Creación de equipos de trabajo
 Formación a todo el personal involucrado en asuntos de liderazgo, la delegación, equipos autodirigidos, etc.
 Definir responsabilidades de cada puesto y comunicarlo adecuadamente.
 Definir sistemas de gestión del desempeño para evaluar y desarrollar el rendimiento.
 Establecer los planes de carrera asociados.
 Definición de sistemas de retribución variable.

Nota. Implementación del empowerment. Aular (2018)

Asimismo, Aular (2018), menciona cuatro niveles fundamentales del empowerment que se debe tomar en cuenta.

Tabla 5

Niveles del empowerment

Nivel	descripción
1 - El puesto de trabajo	El empowerment iniciado a nivel del puesto de trabajo cambia la estructura y el contexto de trabajo de una persona. Aunque el contexto sea el mismo las tareas que se añaden dan más significado y control al individuo
2 - El lugar de trabajo	Puede definirse como el entorno y circunstancias en las que se producen los productos o servicios
3 - La unidad	El nivel de unidad conlleva la participación en la dirección y gestión de una unidad concreta dentro de una empresa mayor
4 - La empresa	El nivel 4 es una extensión del empowerment a nivel 3. Los empleados están involucrados en la toma de decisiones de su unidad y de la empresa de la que forman parte.

Nota. Niveles del empowerment. Aular (2018)

2.2.1.9. Consecuencias negativas en la aplicación del empowerment en las empresas

Figueroa y Paisano (2014) indican que el empowerment se aplica de una forma inadecuada, cuando surgen resultados negativos en la organización, los cuales ocasionan una manera considerada su funcionamiento.

Figura 2

Aspectos negativos del empowerment

- Trabajo repetitivo y sin importancia.
- Confusión en la gente.
- Falta de confianza.
- Falta de contribución en las decisiones.
- No se sabe si se trabaja bien.
- Nadie sabe lo que está sucediendo.
- Poco tiempo para resolver los problemas.
- No se da crédito a la gente por sus ideas o esfuerzos.
- Falta de recursos, conocimientos y entrenamiento.

Nota. Descripción de los aspectos negativos del empowerment. Figueroa y Paisano (2014).

Los aspectos negativos serán originados por el uso inadecuado de estrategias que pretendan aplicar en la organización. Se debe de tener el debido cuidado con los factores inmersos en el proceso, conocer cada detalle de implementación de la estrategia.

2.2.1.10. Descripciones del comportamiento del empowerment

Según Wilson (1996) describe el comportamiento del Empowerment en las organizaciones y esta las distingue de la siguiente forma:

Figura 3

Descripciones del comportamiento del empowerment

<i>Empresa con empowerment</i>	<i>Empresa sin empowerment</i>
Ella cometió el error, le ayudaremos a solucionarlo.	Ella cometió el error, ella podrá solucionarlo.
Se aplauden los intentos aunque fallen.	Se castigan los intentos si fallan.
Toda persona tiene talentos latentes que pueden ser desarrollados.	Algunas personas están sordas y nunca podrán hacer nada.
Los criterios para el éxito y el ascenso dentro de esta empresa son el talento y el rendimiento.	Si no perteneces al club nunca podrás tener éxito en esta empresa.
Hay personas motivadas y creativas en todos los niveles de la empresa.	Los únicos innovadores y la gente creativa están en los departamentos de marketing e I+D.
El trabajo es tan agradable y divertido como el resto de mi vida.	Mantén la cabeza baja y la nariz limpia.
Ser emprendedores, tener iniciativa y aceptar el reto de intentar hacer cosas nuevas son la norma.	Ya lo hemos visto todo.
Nos gustan las nuevas ideas.	Debes ser un cínico en esta empresa.
La mayoría de las personas intentan ser abiertas y auténticas.	Nunca te presentes voluntario para nada.
Presentarse voluntarios para tareas especiales es el camino hacia el crecimiento.	Lo que producimos no es mejor ni peor de lo que hace cualquiera.
Los productos y servicios que ofrecemos a nuestros clientes son de primerísima calidad.	Nadie tiene un verdadero interés; ten tu desarrollo personal.
Hay un verdadero interés por el bienestar y el desarrollo individual.	

Nota. Diferencias de empresas con y sin el empowerment. (Wilson, 1996).

2.2.1.11. Dimensiones de empowerment

De acuerdo a su publicación Koontz et al. (2012) establecen que El empowerment es cuando se otorga a los colaboradores independientemente del nivel jerárquico el poder de decisión sin tener la necesidad de solicitar conformidad de sus superiores, esta delegación de poder debe basarse en confianza mutua y debe requerir que los

empleados acepten la responsabilidad de sus acciones ello significa que “El poder debe ser igual a la responsabilidad”. Para el caso de estudio de esta investigación consideramos las dimensiones siguientes:

Dimensión 1: Poder

“Un concepto más amplio que la autoridad, que incluye la capacidad de un individuo o grupo de inspirar o influir en las creencias o el comportamiento de otros individuos o grupos” (Koontz et al., 2012, p. 236).

Dimensión 2: Motivación

Es un término general que se aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada (Koontz et al., 2012, p. 388).

Dimensión 3: Liderazgo

“Influencia”, es decir, el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo (Koontz et al., 2012, p. 413).

2.2.2. Gestión administrativa

2.2.2.1. Gestión

La Real Academia Española (RAE, 2022) define a gestión como que proviene del latín *gestio* - *onis*.

“Definido como la acción y efecto de gestionar o la Acción y efecto de administrar” (Real Academia Española [RAE], 2022).

2.2.2.2. Definición

Mendoza-Zamora et al. (2018) establecieron en su artículo científico definiciones diversas de la gestión administrativa:

Meigs y Larsen (como se citó en Mendoza-Zamora et al., 2018) Comportamientos de gestión como planificación, organización, liderazgo y control. Es un acto de administración (del latín

Administratio - ONIS), una acción realizada para lograr algo o afrontar algo, las acciones y consecuencias de la administración. "La capacidad de una organización para definir, alcanzar y evaluar sus objetivos mediante el uso adecuado de los recursos disponibles".

Definió la actividad administrativa como "el método de prever, organizar, mandar, coordinar y controlar y es también el arte de gestionar personas". (Argandoña, 2012 como se citó en Mendoza-Zamora, 2018).

La palabra administración deriva de los vocablos latinos ad (coraje, dirección, inclinación) y ministro (sumisión u obediencia), que significa aquel que desempeña funciones bajo la autoridad de otro, es decir, aquel que presta servicios a otro". Organizar el uso de los recursos en el proceso de liderar y controlar el logro de las metas organizacionales" (Chiavenato, 2007).

Según Equipo editorial (2021) considera definiciones distintas de gestión como: "La gestión se refiere al desempeño de ciertas responsabilidades dentro de una organización", asimismo respecto a la administración manifiesta que se encuentran "relacionados con el control, organización y gestión de los recursos en la empresa". Además, menciona que la gestión y administración se enfocan en:

Figura 4

Enfoque de la gestión

- Alude a una serie de responsabilidades que se ejercen con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.
- Se enfoca en el seguimiento de los recursos disponibles para lograr los objetivos pautados.
- Coordina las distintas funciones que deben participar en el alcance de los objetivos.
- Incluye los trámites que se requieren para la concreción de los objetivos.
- Tiene un rol ejecutivo.
- Se encarga de decidir qué persona hará cada tarea y cómo.
- Representa al personal de la firma.

Nota. Enfoque de la gestión. Adaptado de Equipo editorial (2021).

Figura 5

Enfoque de la gestión

- Incluye una serie de técnicas que tienen que ver con la planificación, el control y la dirección de los recursos que posee la compañía para obtener de ellos el máximo beneficio posible.
- Comprende una serie de principios administrativos y prácticas que se aplican para la conformación de un sistema que trabaje por una serie de propósitos en común. Para ello, los distintos equipos deben trabajar de forma coordinada.
- De ella depende la toma de decisiones vinculadas a alcanzar los mayores beneficios posibles. Estas decisiones, a la vez, limitan a la gestión de la compañía.
- Su rol es decisivo.
- Decide qué debe hacerse y cuándo.
- Representa a los propietarios de la firma, que obtienen ganancias.

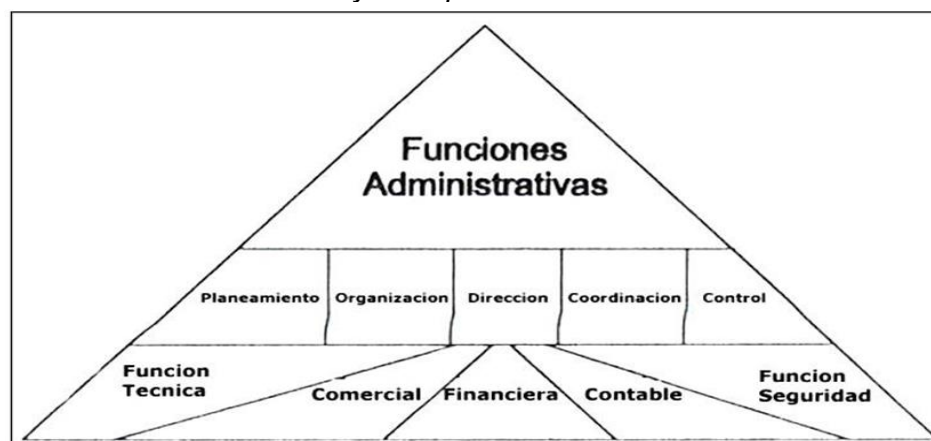
Nota. Enfoque de la gestión. Adaptado de Equipo editorial (2021).

2.2.2.3. Importancia de la gestión administrativa

Según el block cibernético (2011), la gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio debido que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa. desde finales del siglo XIX se considerar a la gestión administrativa en cuatro funciones que deben conducir los gerentes de una empresa y estos son el planeamiento, la organización, la dirección y el control, todas estas funciones. Los objetivos se definen y logran a través de recursos humanos y de otro tipo.

Figura 6

Funciones administrativas y su importancia



Nota. Funciones administrativas. Adaptado de Equipo editorial (2021).

2.2.2.4. Concepto de municipio

Etimológicamente “municipio”, deriva del latín municipium, integrado por los términos munus y capere, cuyo significado es “tomar cargas”. Estos derechos están asociados con el término "promesa romana", que por supuesto significa la adquisición de derechos romanos. El nombre proviene de la expansión territorial de Roma, que hizo imposible enviar colonos a todos los lugares conquistados, por lo que las ciudades derrotadas pasaron a formar parte de la ciudadanía romana, soportando los impuestos (carga) impuestos por Roma. También disfrutaron de los derechos romanos y se convirtieron en ciudadanos del imperio. Como este municipium y quienes habitaban esas ciudades eran considerados “munícipes” (Arraiza, 2016).

2.2.2.5. Globalización, descentralización y municipio

De acuerdo a Gallucci y Larraburu (2005) vinculan tres aspectos como la globalización, con la descentralización y los municipios definiéndose como sigue:

La globalización

Los procesos relacionados con la región Oriental determinan significativamente la dinámica económica de las ciudades y regiones, que a su vez están influenciadas por el comportamiento de los actores locales. Por lo tanto, la dinámica económica y los ajustes de producción están relacionados con inversiones y decisiones regionales de diferentes actores económicos (por ejemplo, factores de competitividad en cada región) (p. 105).

Este proceso es particularmente notable en América Latina, ya que nos obliga a redefinir profundamente los esfuerzos del sector público a nivel nacional, subnacional y supranacional para abordar nuevos conflictos y promover expresiones alternativas con la sociedad civil.

El concepto de gobernanza es el mismo que el de "buena gobernanza" y es el contexto básico para pensar en las nuevas directrices de reforma. El concepto actual de buena gobernanza complementa la idea de gobierno, que incluye todos los métodos mediante los cuales la sociedad distribuye el poder y gestiona los recursos públicos, así como su uso eficaz, eficiente, transparente, controlable, participativo y

responsable, teniendo en cuenta los principios fundamentales de la sociedad. (Gallucci y Larraburu, 2005, p.106).

En resumen, la descentralización y la globalización se definen como tareas a resolver por los gobiernos locales y generadoras de nuevos desafíos políticos, económicos y sociales, que obligan a los gobiernos locales a repensar su organización, misión y funciones.

Descentralización

Considerado un concepto multidimensional y polifónico basado en diferentes fuentes ideológicas y desarrollado con diferentes propósitos. Se han realizado diversas contribuciones para aclarar este concepto y distinguirlo de otros conceptos relacionados como descentralización y deslocalización. Además, la descentralización se caracteriza por ser un proceso complejo y una estrategia de largo plazo que requiere un período de madurez política y social. civil (Gallucci y Larraburu, 2005, p. 107).

Municipio

Una entidad subordinada que sigue las directrices de los órganos superiores de gobierno y del partido; además, ha perdido credibilidad y legitimidad ante los ojos de los ciudadanos debido a su aparente ineficiencia, incompetencia, corrupción y negligencia. La evidencia también ha demostrado que las autoridades locales que ejercen una gobernanza eficaz, transparente, innovadora y democrática ganan y acumulan poder. En resumen, esperanzas, acciones y expectativas surgen del redescubrimiento y reevaluación de los gobiernos locales debido a una combinación de factores y actores. Sin embargo, el gobierno local es la institución política y administrativa más territorial, que se relaciona horizontalmente con las necesidades e intereses de la población, y se considera una institución integrada en un país, orden social y sistema político específico, y no se le pueden atribuir cualidades. (Gallucci y Larraburu, 2005, p. 107).

2.2.2.6. Gestión pública municipal

Vinculando el trabajo de la administración estatal con el desarrollo de estrategias de desarrollo territorial, su tarea es reconocer y promover las capacidades de desarrollo endógeno de cada territorio, para que puedan contribuir al avance del proceso de descentralización y

transferencia de competencias al territorio. Regiones y municipios Fondos estatales. La nueva teoría del desarrollo prioriza un espacio favorable para la cooperación entre empresas e instituciones, por lo que es comprensible que el desarrollo de cada lugar afecte los factores tradicionales de producción, como los recursos humanos, el capital físico y la innovación, la oferta, el modelo organizacional de producción, el desarrollo urbano regional y la complejidad de los sistemas institucionales.

Redes complejas de actores locales y múltiples estrategias individuales y colectivas se entrelazan en territorios específicos para formar patrones de desarrollo en cada ciudad y región. (Gallucci y Larraburu, 2005, p. 108).

Figura 7

Modelos burocráticos de gestión pública en los países latinoamericanos

MODELOS	BUROCRATICO	POST- BUROCRATICOS	
		NEO EMPRESARIAL	NEO PUBLICO
CARACTERES			
<i>Filosofía del Estado</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bienestar o intervencionista. - Anuncio de políticas y planes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Relacional y la sociedad del bienestar. - Comunicación con los clientes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Relacional con participación ciudadana. - Satisfacción del ciudadano.
<i>Administración Pública</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Exceso reglamentarista. - Provisión de servicios en función de sus propias necesidades. - Rutina de los procedimientos. - Formas Jurídicas del Derecho Público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios de Economía, Eficacia y Eficiencia. - Satisfacción de las necesidades de los clientes. - Flexibilidad de los procedimientos. - Formas jurídicas empresariales alejadas del Derecho Público. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión basada en la Ética Pública, con criterios de Eficacia y Eficiencia - Refuerza los valores públicos, consideración de empleados, distintos mecanismos de influencia ciudadana. - Simplificación del procedimiento y tiempo de acceso. - Formas jurídicas del Derecho Público con principios y valores que garantizan la universalidad e igualdad.
<i>Dimensión de Los Servicios</i>	- Usuario	- Cliente	- Ciudadano, cliente y accionista.
<i>Rol de Los Ciudadanos</i>	- Pasivo	- Activo en la recepción del servicio, pasivo en el resto de las dimensiones	- Activo en todas las dimensiones.
<i>Competencia</i>	- Compite por sus influencias.	- Compite por sus negocios.	- Compite por la creación de nuevos servicios con garantías para los ciudadanos.
<i>Control</i>	- Costos por sobre los resultados.	- Revisar los resultados de la operación estratégica diseñada.	- Revisar los resultados sociales y políticos alcanzados en la estrategia diseñada.

Nota. Modelos burocráticos y post burocráticos en la gestión pública en países de latinoamérica. Matas (citado por Gallucci y Larraburu, 2005).

2.2.2.7. Dimensiones de gestión administrativa

Según Chiavenato (2007) "La gestión administrativa se ocupa del proceso de planificación, organización, dirección y control del uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales". Para el estudio de la investigación se tomará en consideración las cuatro dimensiones establecidas por Chiavenato:

Dimensión 1: Planificación

Parte de un proceso que considera metas u objetivos definidos a corto, mediano y largo plazo. Además, es necesario desarrollar estrategias adecuadas para alcanzar sus objetivos y desarrollar un plan que defina las acciones a realizar, los recursos materiales necesarios y los perfiles o habilidades de las personas más adecuadas para realizar cada acción. Estas son las tareas que debe realizar la alta dirección de la organización y por tanto están relacionadas con la misión y visión de la empresa.

Dimensión 2: Organización

Esta fase detallada del proceso de gestión, en la que se organizan las actividades, se asignan los recursos y se seleccionan las personas con las habilidades para realizar las actividades asignadas. Esta organización trabaja para coordinar el contenido del programa. Por lo tanto, esta fase es importante para poder dirigir la fuerza laboral hacia objetivos precisos y específicos. Sin embargo, no tiene sentido definir un conjunto de objetivos si el equipo no puede impulsarlos para alcanzarlos. Esta etapa será decisiva si se organizan adecuadamente los recursos personales y económicos.

Dimensión 3: Dirección

Los gerentes deben monitorear, motivar y comunicar acciones planificadas y coordinadas. La gestión es un proceso administrativo en el que la persona que ocupa un puesto directivo tiene autoridad para tomar decisiones y una inteligencia interpersonal superior. No hay que olvidar que esto requiere una comunicación efectiva con todos los miembros del equipo y la capacidad de compartir los objetivos necesarios en cada momento.

Dimensión 4: Control

Mide los resultados obtenidos para optimizar lo que se necesita y luego asegura que el proceso comience de nuevo con un plan más inteligente que el anterior. La gestión de procesos administrativos brinda oportunidades para mejorar las debilidades y confirmar las fortalezas para su inclusión en la cultura organizacional. En esta fase se compara el contenido planificado con los resultados alcanzados y luego se observan las desviaciones existentes, si las hubiera.

Se dice que cuando se completa la fase de control, el proyecto entra en la fase final, donde finaliza su primer ciclo y comienza nuevamente la fase de planificación. Esta etapa es muy importante porque sin ella no es posible comprender los aspectos relevantes que pueden mejorar las distintas etapas del proceso administrativo.

2.3. Marco conceptual

Liderazgo

Influir en las personas y motivarlas a trabajar apasionadamente por un objetivo común. A la persona que ejerce el liderazgo se le llama líder.

Trabajo en equipo

Es un grupo de personas organizadas de alguna manera para lograr un objetivo común.

Toma de decisiones

Implica el proceso de elección entre alternativas.

Autoridad

El derecho a tomar decisiones, dirigir el trabajo de otros y dar órdenes.

Empowerment

Un proceso que brinda a los empleados más autonomía al compartir información crítica y darles control sobre los factores que afectan su desempeño laboral.

Entrenamiento

Se define como un medio para desarrollar las capacidades de las personas para que sean más productivas e innovadoras, más capaces de contribuir al logro de los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas.

Responsabilidad

La capacidad u obligación de responder a las acciones propias y, en algunos casos, a las acciones de otros.

Satisfacción laboral

Se define como la actitud general del empleado hacia su trabajo.

Administración

La capacidad u obligación de responder a las acciones propias y, en algunos casos, a las acciones de otros.

Rendimiento personal

La persona desempeña sus funciones con eficacia y muestra una actitud de servicio o cooperación hacia la empresa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación significativa del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
- b. Existe relación significativa del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
- c. Existe relación significativa del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
- d. Existe relación significativa del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

3.2. Variables

Variable 1: Empowerment

Dimensiones:

- Poder
- Motivación
- Liderazgo

Variable 2: Gestión administrativa

Dimensiones:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

3.3. Operacionalización de variables

Título: Empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Empowerment	Como una palabra inglesa que quiere decir que el empoderamiento se logra cuando el líder delega las funciones a los subordinados, esta herramienta gerencial es utilizada frecuentemente por las organizaciones, con el único fin de contribuir al mejoramiento interno de las relaciones laborales en el entorno laboral (Sosa, 2021, p. 8).	Potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.	Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de autoridad y responsabilidad. - Confianza - Libertad
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Recompensas - Orientación
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de objetivos - Ampliación de horizontes - Evaluación de desempeño - Retroalimentación - Capacitación
Variable 2: Gestión administrativa	Es un grupo de acciones efectuadas de manera precisa por el objetivo de movilizar recursos ante la consecución de los ideales objetivos y fines trazados, bajo la planificación, coordinación, asignación de trabajos, responsabilidades bajo el criterio de la evaluación continua de los procesos (Antúñez, 2013 citado por Sosa, 2021).	La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realizan para gestionar una organización usando la conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planes operativos - Valores - Difusión
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución - Coherencia - Funciones y actividades - Desarrollo - Actualización
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre administración y personal - Confianza - Responsabilidad - Objetivos - Comunicación
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Análisis - Diseño de procesos - Confiabilidad

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque de la investigación

Corresponde al enfoque cuantitativo, ya que usa la recolección de información, con base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández et al, 2014).

3.4.2. Método de la investigación

La investigación desarrollada, en cuanto al método de investigación corresponde al método de investigación hipotético deductivo. Al respecto, Sánchez (2019), señala que este método consiste en el planteamiento de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (teorías y leyes científicas) y el otro empírico (observación de un problema de investigación) con el propósito principal de comprender las variables de estudio y explicar las causas que la generan para deducir conclusiones.

En congruencia, la investigación utiliza el método de investigación hipotético – deductivo para contrastar las hipótesis planteadas para contrastar las teorías planteadas en cuanto a las variables de estudio con la realidad problemática planteada.

3.4.3. Tipo de investigación

Carrasco (2013) establece que la investigación no experimental se caracteriza porque las variables independientes no tienen una manipulación intencional por parte del investigador; no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental.

Asimismo, Hernández et al. (2010) consideran que la investigación no experimental cuantitativa es aquella que se realiza sin la manipulación intencional y deliberada de las variables. Este tipo de estudio no permite realizar una variación de forma intencional de las variables independientes con la finalidad de poder observar su efecto sobre otras variables.

3.4.4. Nivel de investigación

Con relación al grado de profundidad de la investigación el estudio a realizarse se encuadra dentro del nivel descriptivo. Al respecto, Arias (2012), menciona que la investigación de nivel descriptivo es aquella investigación que consiste en caracterizar un individuo, grupo, hecho o fenómeno con el fin de establecer su comportamiento o estructura.

Cabe señalar que la investigación presenta dos formas: los estudios de medición de variables independientes y las investigaciones correlacionales; con relación a esta clasificación el estudio pertenece a la investigación correlacional, la cual es definida como aquella investigación que tiene la finalidad de determinar el grado de asociación o relación (no casual) que puede existir entre dos o más variables, el cual se determina la prueba de hipótesis correlacionales y mediante el uso de técnicas estadísticas se determina la relación (Arias, 2012).

En referencia a lo señalado por Arias, la investigación desarrollada fue de nivel descriptivo correlacional porque el estudio tuvo como propósito describir el grado de relación que existe entre las variables empowerment y gestión administra en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, provincia de Andahuaylas, región Apurímac, 2022”.

3.4.5. Diseño de investigación

La investigación a desarrollarse es de un diseño de investigación no experimental. Las investigaciones con un diseño no experimental son aquellas que se desarrollan sin manipular de manera deliberada la variable independiente, no poseen grupos de control, es decir, que no son investigaciones experimentales porque su finalidad solo es estudiar y analizar los fenómenos y hechos de la realidad después de su ocurrencia (Arias, 2012).

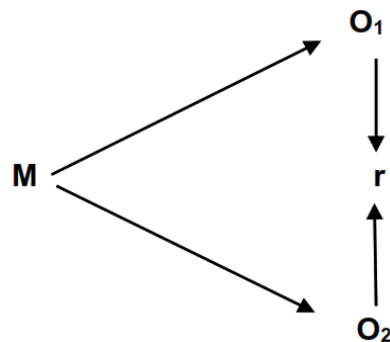
Cabe recalcar que los diseños no experimentales se subdividen en diseños transeccionales – transversales y diseños longitudinales y en relación a estos dos tipos de diseños no experimentales el estudio a desarrollarse se encuadra dentro del diseño no experimental del tipo transversal - transaccional, todo ello debido a la investigación pretende

estudiar y analizar el problema de investigación con respecto a los hechos ocurridos en el año 2021.

Lo señalado en el párrafo anterior se fundamenta en que las investigaciones no experimentales del tipo transaccional o transversal tiene como propósito solo analizar y estudiar la relación de los hechos en un tiempo único. Es decir, su objetivo es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández et al, 2013, pág. 111).

Figura 8

Esquema del diseño correlacional



Nota. Autoría propia.

Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1: Empowerment

O2 = Variable 2: Gestión administrativa

r = Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población representa el conjunto total de individuos, objetos o eventos que concuerdan con las mismas características en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Vara, 2012). La población de estudio estuvo conformada por un total 225 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Tabla 6

Población de estudio

Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo	
Trabajadores del régimen laboral D.L. N° 276	31
Trabajadores del régimen laboral D.L. N° 1057- CAS	20
Trabajadores de locación de servicios	174
Total de trabajadores	225

Nota. Base de datos del área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

3.5.2. Muestra

La muestra constituye un “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de está” (Hernández et al., 2014, p.175). En síntesis, la muestra viene a ser un fragmento representativo de la población de estudio, el cual garantiza que se obtendrá la información requerida sobre las variables, el cual es el objeto de estudio de las investigaciones de forma objetiva. Así mismo, cabe enfatizar que de todos los tipos de selección de muestras que existen, la investigación adoptará la muestra no probabilística intencionada.

Para establecer la muestra representativa se establecerá la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra por estimar.

N: Nivel de confianza

P: Probabilidad de éxito

Q: Probabilidad de fracaso.

E: Margen de error.

N: Número total de la población.

Se tiene los siguientes valores predeterminados para la siguiente investigación:

Z = Desviación estándar con relación al promedio (1.96)

P = 60% (0.60)

Q = 40% (0.40)

E = 5% (0.05)

N = 225

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.60 \times 0.40 \times 225}{0.05^2(225 - 1) + 1.96^2 \times 0.60 \times 0.40}$$

$$n = 139.97$$

n= 140 trabajadores

El tipo de muestra considerado en el caso de los trabajadores es la muestra probabilística aleatoria simple, esta que establece que todos los elementos de una población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de la muestra.

Considerando el mismo se estableció una muestra de 140 trabajadores de los regímenes laborales D.L. N° 276, CAS D.L. N° 1057 y locación de servicios, con margen de error del 5% y seguridad del 95%.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Es una técnica de las investigaciones sociales por excelencia debido a su sencillez, versatilidad, utilidad y objetividad de la información que con ella se obtiene, así mismo, esta técnica se utiliza para indagación, exploración y posterior recolección de datos a través de preguntas ya establecidas por el investigador para los sujetos que representan la unidad de análisis del estudio (Carrasco, 2017). Es así que la investigación realizada se utilizó la técnica de la encuesta en la aplicación del cuestionario a los sujetos de estudio, a través de la misma se obtuvo la información necesaria para alcanzar el objetivo de investigación.

3.6.2. Instrumento

Constituye uno de los instrumentos de investigación más utilizados cuando se analiza a un gran número de personas dentro de una investigación

ya que facilita una respuesta directa y objetiva, y la cual consiste en presentar en una o varias hojas de papel una serie de preguntas ordenadas y coherentes que sean precisas, claras y objetivas en forma de encuesta para recolectar la información necesaria de la unidad de análisis para alcanzar el objeto del estudio (Carrasco, 2017). Cabe señalar que el diseño de las preguntas del cuestionario será del tipo de cuestionarios con afirmaciones cerradas donde el sujeto encuestado tendrá un cuestionario con opciones de respuesta limitadas con una escala tipo Likert, el cual es definido como “conjunto ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández et al.,2014, p.238).

3.7. Métodos de análisis de datos

Una vez que se recolectó la información se continuó tabulando la misma y posteriormente realizar un análisis de los datos utilizando el programa estadístico informático SPSS 25 y la hoja de cálculo Excel, éstos permitieron presentar los resultados mediante el gráfico de barras y en porcentajes.

Para el análisis de los resultados se usó la estadística descriptiva, ya que permitió analizar y representar los datos a través de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Posteriormente se realizó el análisis e interpretación y la descripción de los resultados mediante la estadística inferencial, para luego conocer la prueba de hipótesis planteada.

De la misma forma utilizamos el coeficiente Rho Spearman, que es una medida de correlación de variables en un nivel de medición ordinal de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por niveles. (Hernández et al. 2014)

Tabla 7

Valores del coeficiente rho de Spearman

Rango de valores del coeficiente de correlación rho de Spearman	
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta

-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Hernández et al. (2014)

CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

La certeza de los resultados se fundamenta en la validación que los expertos realizaron del instrumento utilizado y en la fiabilidad que el indicador alfa de Cronbach propone, para ello es importante conocer los valores de confiabilidad que se muestran continuación.

Tabla 8

Valores de fiabilidad

Medida	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,590	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Nota. Valores de confiabilidad escalas de valores de (Kuder & Richardson, 2014).

4.1.1. Fiabilidad alfa de Cronbach

Como se indicó al comenzar el capítulo el alfa de Cronbach evaluó la fiabilidad y consistencia del cuestionario aplicado en el trabajo de investigación y se determina dentro de un rango de cero a uno, los resultados encontrados son:

Tabla 9

Fiabilidad de instrumento de las variables de estudio

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de preguntas	Encuestados
Empowerment	0,897	14	140
Gestión administrativa	0,910	17	140

Nota. Resultados calculados de fiabilidad de variables estudiadas.

Los instrumentos que se utilizaron se califican muy confiable, como excelente confiabilidad, en concordancia con los parámetros de la tabla de Fiabilidad (Alfa de Cronbach).

4.1.2. Frecuencia de datos generales

Tabla 10

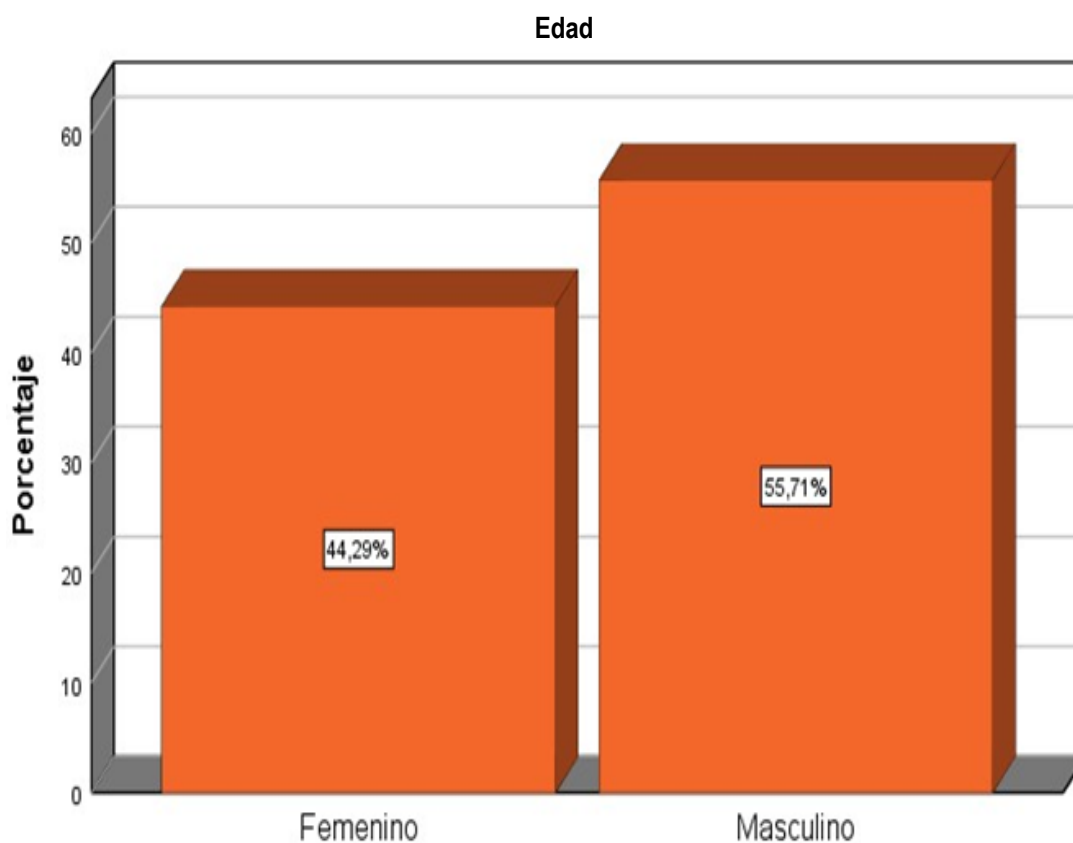
Resultados de género de trabajadores

Género			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	62	44,3
	Masculino	78	55,7
	Total	140	100,0

Nota. Resultados calculados del género, obtenido al aplicar el instrumento.

Figura 9

Resultados de género de trabajadores



Nota. Resultados calculados del género, obtenido al aplicar el instrumento.

La tabla 10 y figura 9, muestran lo que respondieron los encuestados sobre Género, quedando en primer lugar que es el sexo masculino, el 55,7% del total de los encuestados, seguido el sexo femenino, el 44,3% del total de los encuestados. En consecuencia, la mayoría de los trabajadores son de sexo masculino en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 11

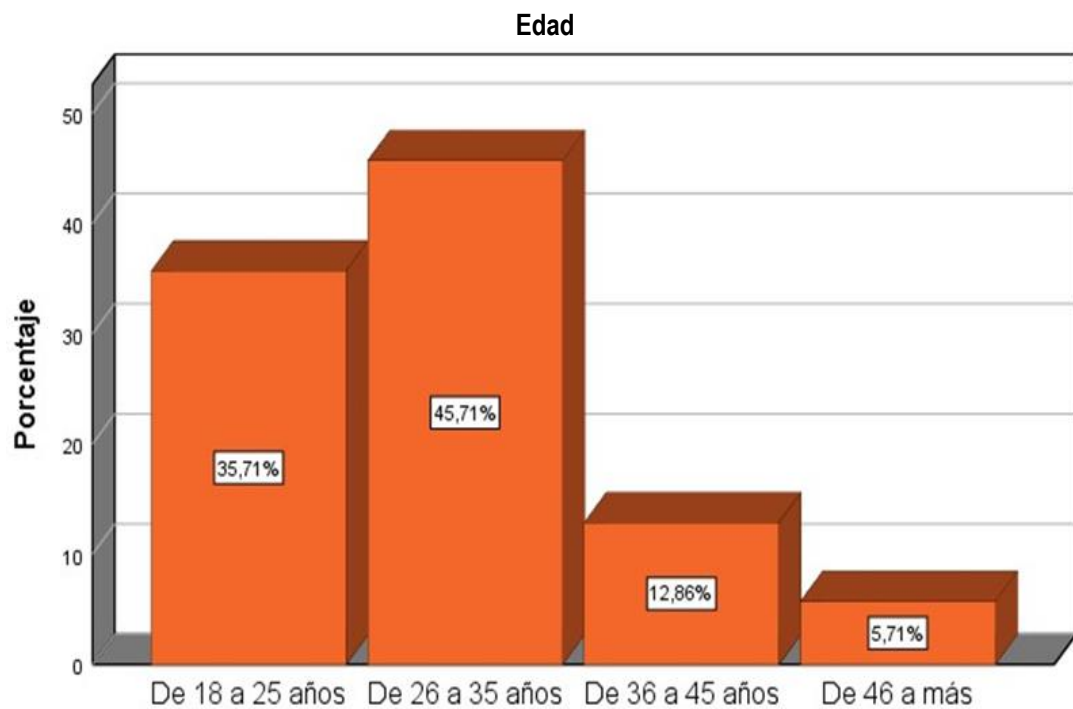
Edad de trabajadores

Edad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 18 a 25 años	50	35,7
	De 26 a 35 años	64	45,7
	De 36 a 45 años	18	12,9
	De 46 años a más	8	5,7
	Total	140	100,0

Nota. Resultados de la edad de trabajadores, obtenido al aplicar el instrumento.

Figura 10

Edad de trabajadores



Nota. Resultados de la edad de trabajadores, obtenido al aplicar el instrumento.

La tabla 11 y figura 10, muestran lo que respondieron los encuestados sobre sus edades de los trabajadores, quedando en primer lugar que es de 26 a 35 años, el 45,7% del total de los encuestados, seguido de 18 a 25 años, el 35,7% del total de encuestados, de 36 a 45 años el 12,9% y por último de 45 años a más el 5,7% del total de encuestados. En consecuencia, se deduce que la mayor parte de los trabajadores tienen las edades de 26 a 35 años en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Tabla 12

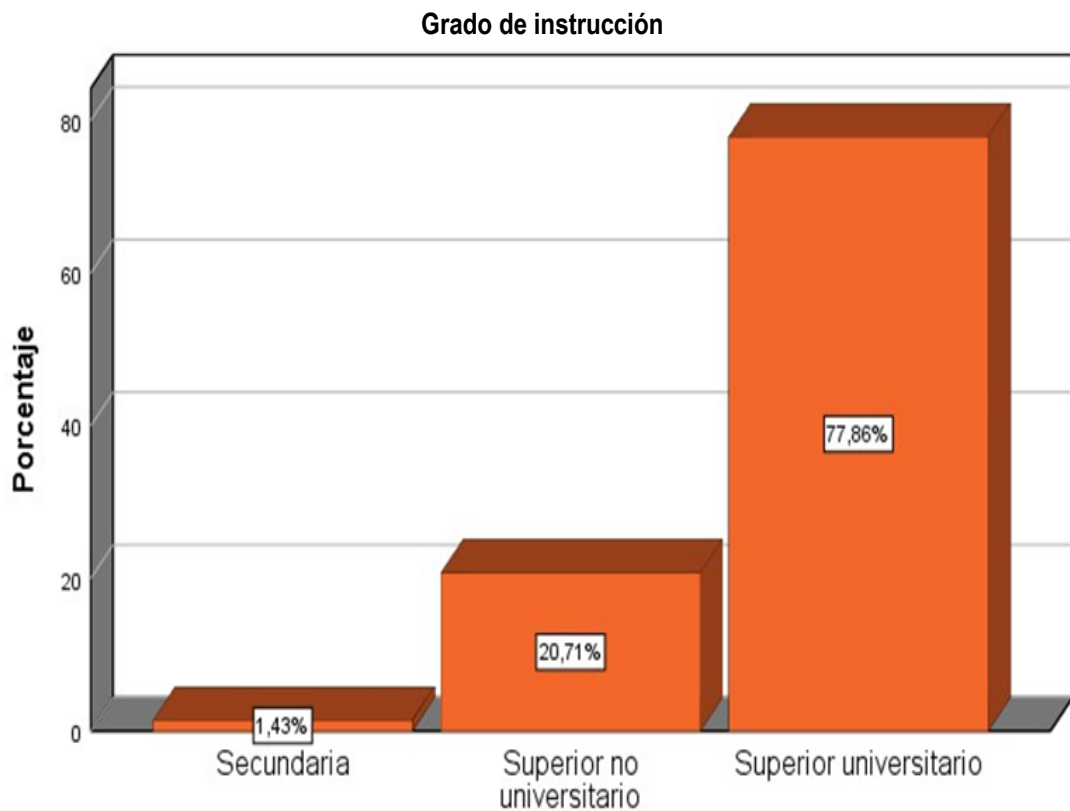
Grado de instrucción de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria	2	1,4
	Superior no universitario	29	20,7
	Superior universitario	109	77,9
	Total	140	100,0

Nota. Resultados del grado de instrucción de trabajadores.

Figura 11

Grado de instrucción de los trabajadores



Nota. Resultados del grado de instrucción de trabajadores.

La tabla 12 y figura 11, muestran lo que respondieron los trabajadores sobre grado de instrucción alcanzado, quedando en primer lugar que es superior universitario, el 77,4% del total de los encuestados, superior no universitario el 20,7% y por último respondieron que son de secundaria, el 1,4% del total de los encuestados. En consecuencia, se deduce que la mayor parte de los trabajadores han alcanzado su grado de estudio superior en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Tabla 13

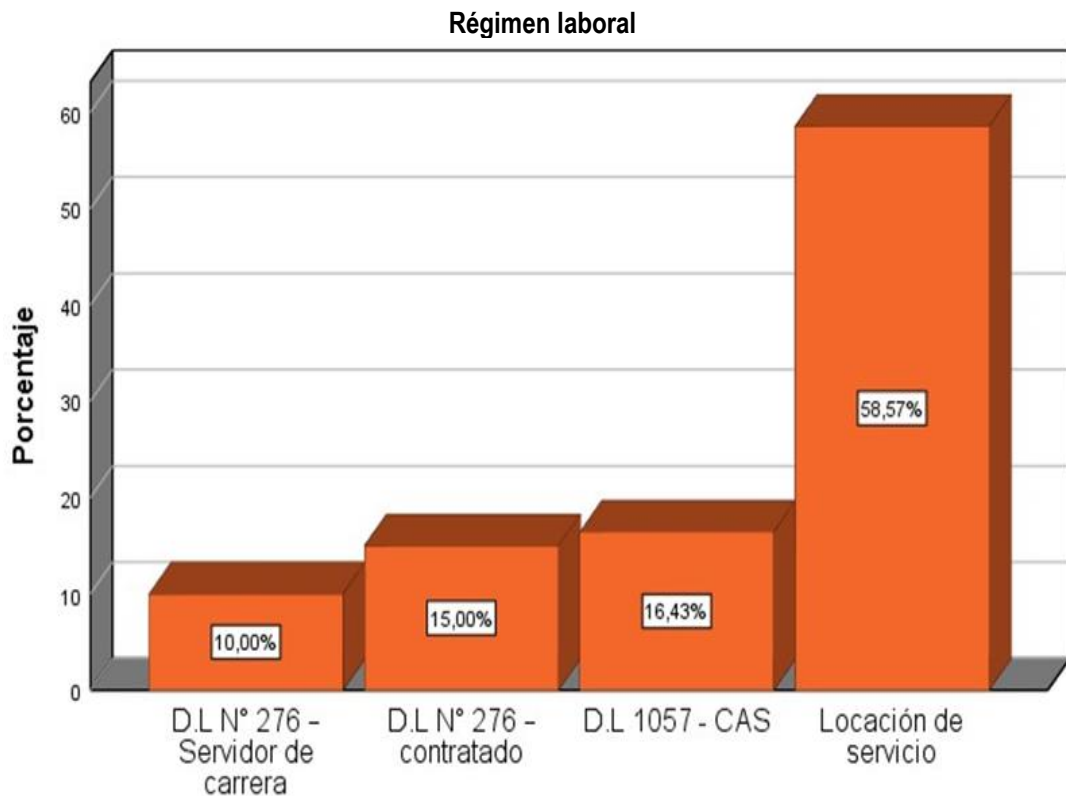
Régimen laboral o tipo de contrato

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	D. L. N° 276 – Servidor de carrera	14	10,0
	D. L. N° 276 - Contrato	21	15,0
	D. L. N° 1057 - CAS	23	16,4
	Locación de servicio	82	58,6
Total		140	100,0

Nota. Resultados respecto al tipo de contrato de los trabajadores.

Figura 12

Régimen laboral o tipo de contrato



Nota. Resultados respecto al tipo de contrato de los trabajadores.

La tabla 13 y figura 12, muestran lo que respondieron los trabajadores sobre régimen laboral o tipo de contrato, quedando en primer lugar que es locación de servicio, el 58,6% del total de los encuestados, D.L N° 1057 - CAS el 16,4%, D.L N° 276 – contratado el 15% y por último respondieron que son régimen laboral D.L N° 276 – Servidor de carrera, el 10% del total de los encuestados. En consecuencia, se deduce que la mayor parte de los trabajadores tienen régimen laboral por locación de servicio; en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

Tabla 14

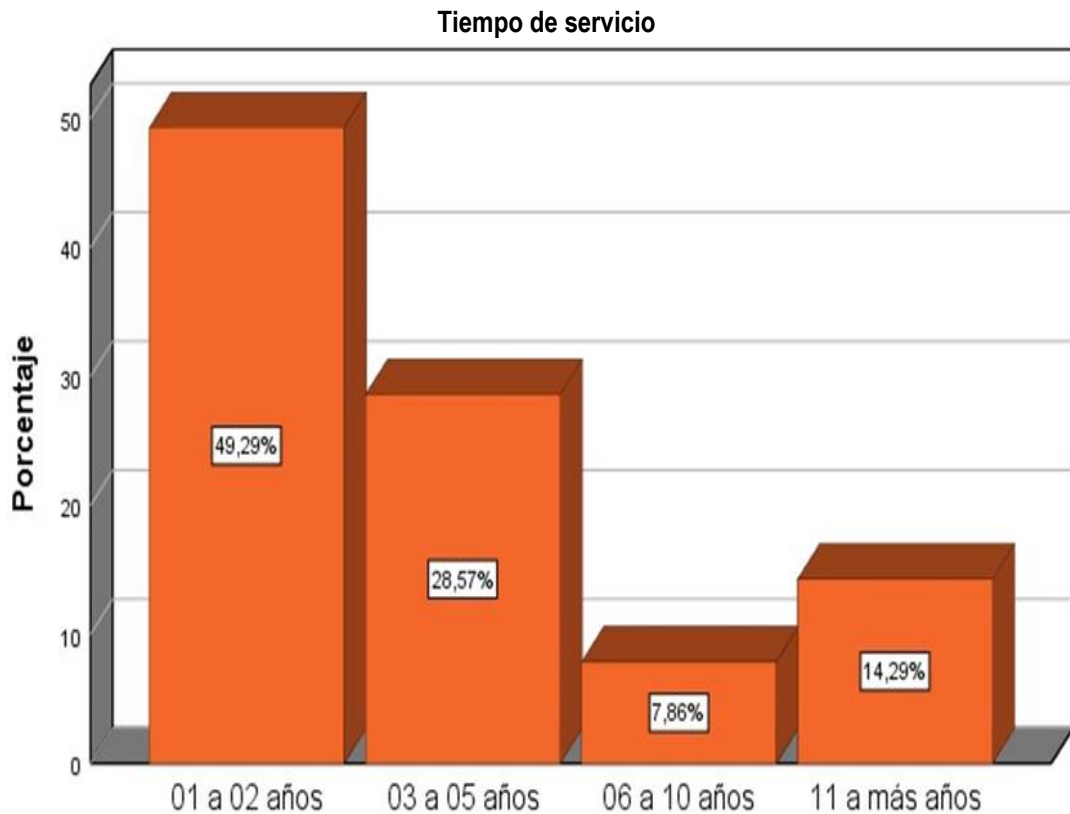
Tiempo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 01 a 02 años	69	49,3
	De 03 a 05 años	40	28,6
	De 06 a 10 años	11	7,9
	De 11 años a más	20	14,2
Total		140	100,0

Nota. Resultados respecto al tiempo de servicio de los trabajadores.

Figura 13

Tiempo de servicio



Nota. Resultados respecto al tiempo de servicio de los trabajadores.

La tabla 14 y figura 13, muestran lo que respondieron los trabajadores sobre tiempo de servicio, quedando en primer lugar que es 01 a 02 años, el 49,3% del total de los encuestados, de 03 a 05 años el 28,6%, 11 a más años el 14,3% y por último respondieron de 06 a 10 años el 7,9% del total de los encuestados. En consecuencia, se deduce que la mayor parte de los trabajadores han alcanzado su tiempo de servicio de 1 a 2 años en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo.

4.1.3. Frecuencia de datos generales

Tabla 15

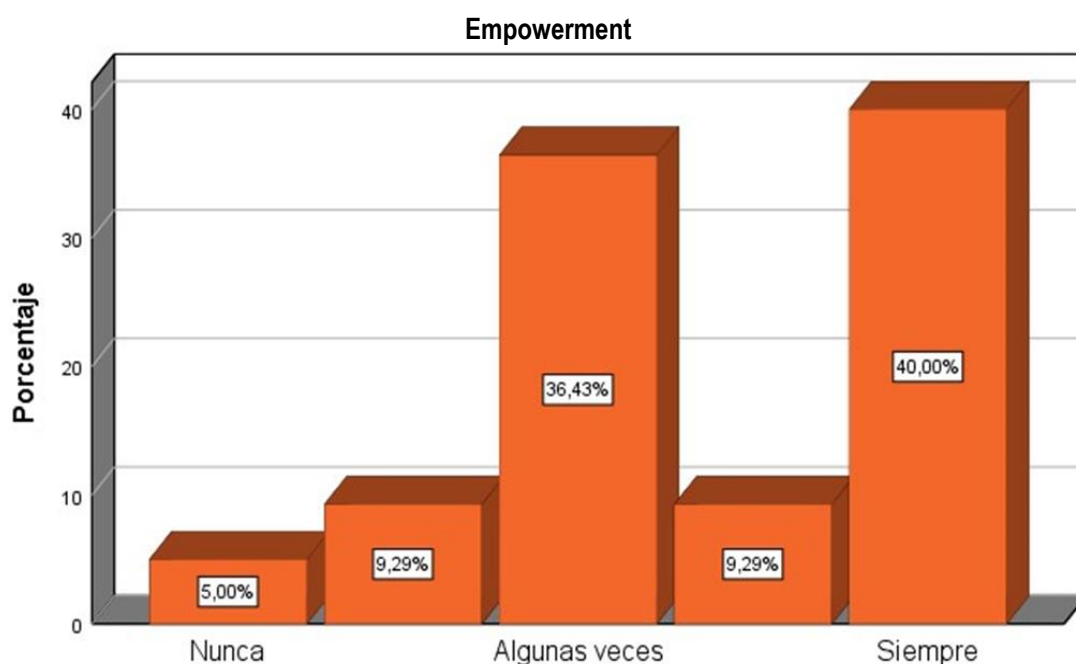
Resultado de frecuencias de la variable Empowerment

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	5,0
	Ocasionalmente	13	9,3
	Algunas veces	51	36,4
	Frecuentemente	13	9,3
	Siempre	56	40,0
	Total	140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 14

Resultado de frecuencias de la variable Empowerment



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 15 y figura 14, expone la respuesta acerca de la variable empowerment en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, encontramos que el 5% (7 trabajadores) indican sobre empowerment nunca, 9,3% (13 trabajadores) ocasionalmente, 36,4% (51 trabajadores) algunas veces, 9,3% (13 trabajadores) frecuentemente y el 40% (56 trabajadores) indican siempre. Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores indican que el empowerment es siempre en un 40.0% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 16

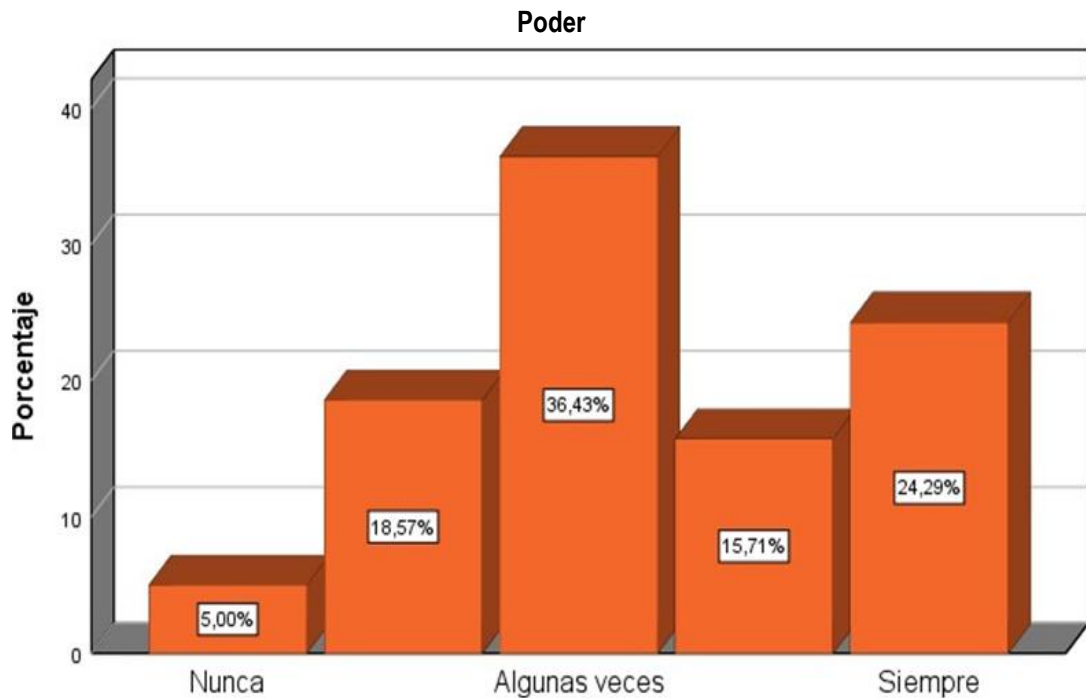
Resultado de frecuencias de la dimensión poder

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	5,0
	Ocasionalmente	26	18,6
	Algunas veces	51	36,4
	Frecuentemente	22	15,7
	Siempre	34	24,3
Total		140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 15

Resultado de frecuencias de la dimensión poder



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 16 y figura 15, expone la respuesta acerca de la dimensión poder en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Región Apurímac, 2020, encontramos que el 5% (7 trabajadores) indican sobre poder nunca, 18,6% (26 trabajadores) ocasionalmente, 36,4% (51 trabajadores) algunas veces, 15,7% (22 trabajadores) frecuentemente y el 24,3% (34 trabajadores) indican siempre. Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores indican que el poder es algunas veces en un 36,4% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 17

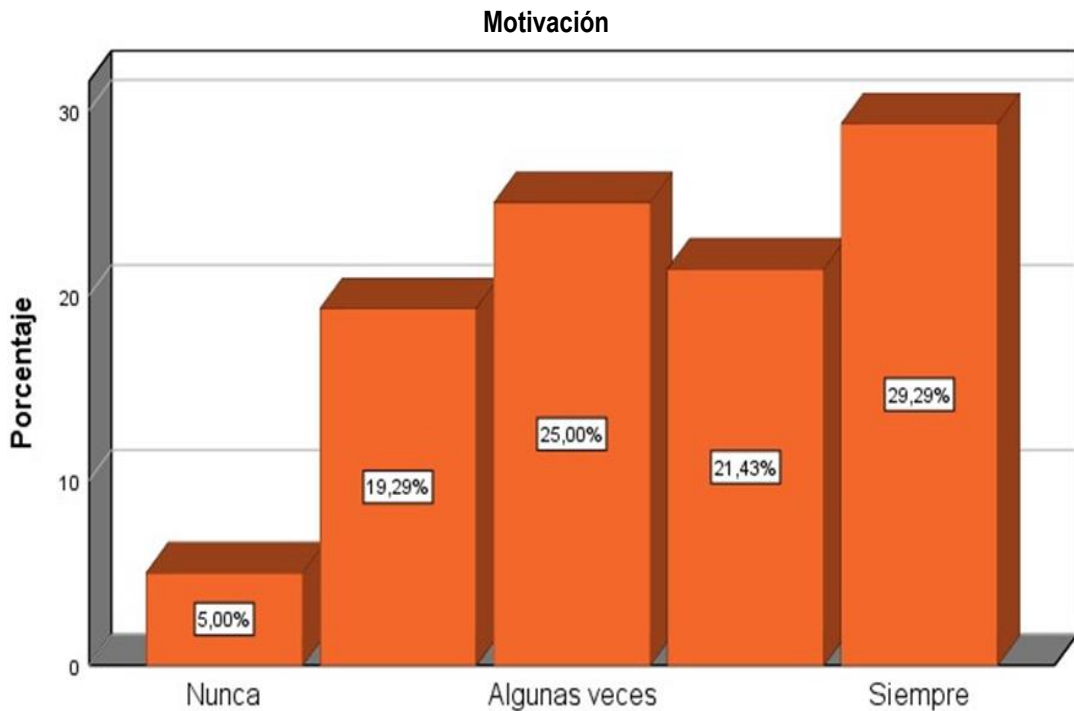
Resultado de frecuencias de la dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	5,0
	Ocasionalmente	27	19,3
	Algunas veces	35	25,0
	Frecuentemente	30	21,4
	Siempre	41	29,3
Total		140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 16

Resultado de frecuencias de la dimensión motivación



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 17 y figura 16, expone la respuesta acerca de la dimensión motivación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, encontramos que el 5% (7 trabajadores) indican sobre la motivación nunca, 19,3% (27 trabajadores) ocasionalmente, 25% (35 trabajadores) algunas veces, 21,4% (30 trabajadores) frecuentemente y el 29,3% (41 trabajadores) indican siempre. Se puede observar que la mayoría de los trabajadores del distrito de San Jerónimo de la región Apurímac reportaron un 29.3% positivo en 2020.

Tabla 18

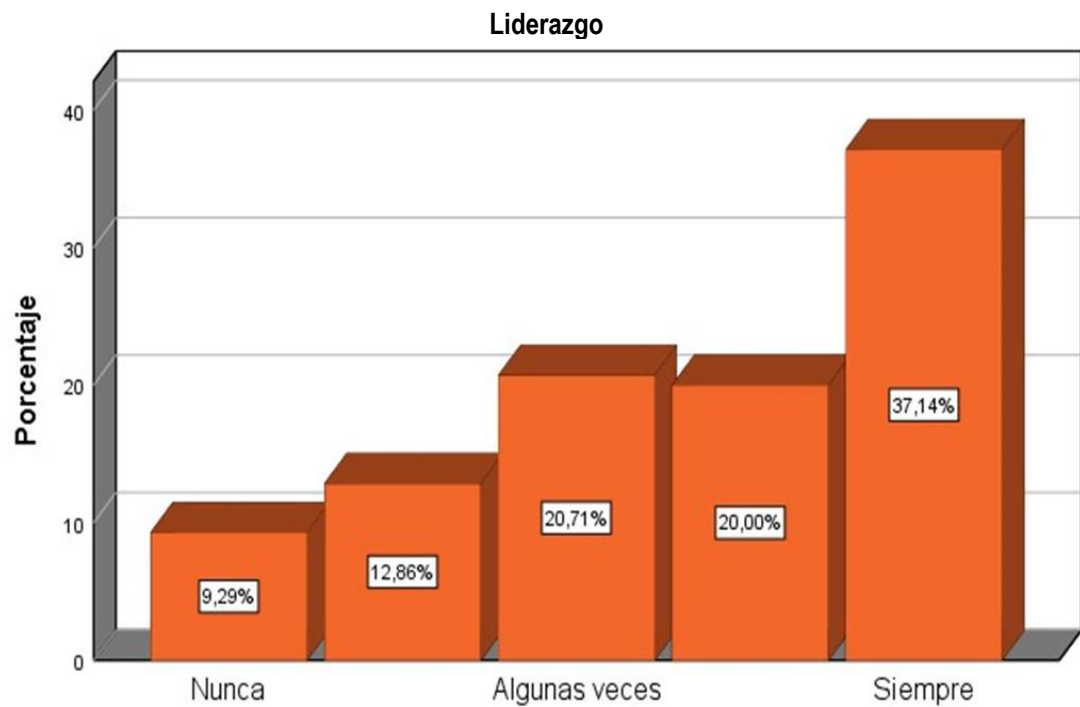
Resultado de frecuencias de la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	13	9,3
	Ocasionalmente	18	12,9
	Algunas veces	29	20,7
	Frecuentemente	28	20,0
	Siempre	52	37,1
	Total	140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 17

Resultado de frecuencias de la dimensión liderazgo



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 18 y figura 17, expone la respuesta acerca de la dimensión liderazgo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, encontramos que el 9,3% (13 trabajadores) indican sobre la motivación nunca, 12,9% (18 trabajadores) ocasionalmente, 20,7% (29 trabajadores) algunas veces, 20% (28 trabajadores) frecuentemente y el 37,1% (52 trabajadores) indican siempre. Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores indican que el liderazgo es siempre en un 37,1% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 19

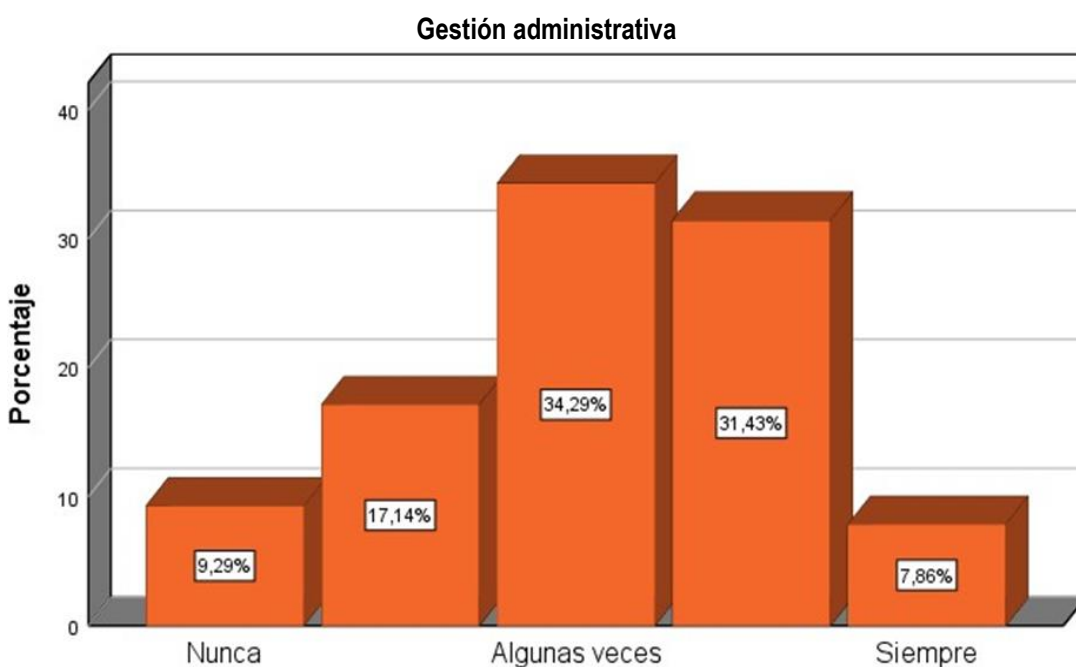
Resultado de frecuencias de la variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	13	9,3
	Ocasionalmente	18	12,9
	Algunas veces	29	20,7
	Frecuentemente	28	20,0
	Siempre	52	37,1
Total		140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 18

Resultado de frecuencias de la variable gestión administrativa



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

En la tabla 19 y figura 18, se muestran las respuestas a las variables para la administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo en la región Apurímac en el año 2020. Encontramos que el 9,3% (13 empleados) dijo nunca y el 17,1% (24 empleados) dijo ocasionalmente. A veces 34,3% (48 empleados), 31,4% (44 empleados). A menudo, el 7,9% (11 empleados) dijo siempre. Se puede determinar que la mayoría de los colaboradores indican que la gestión administrativa algunas veces en un 34,3% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 20

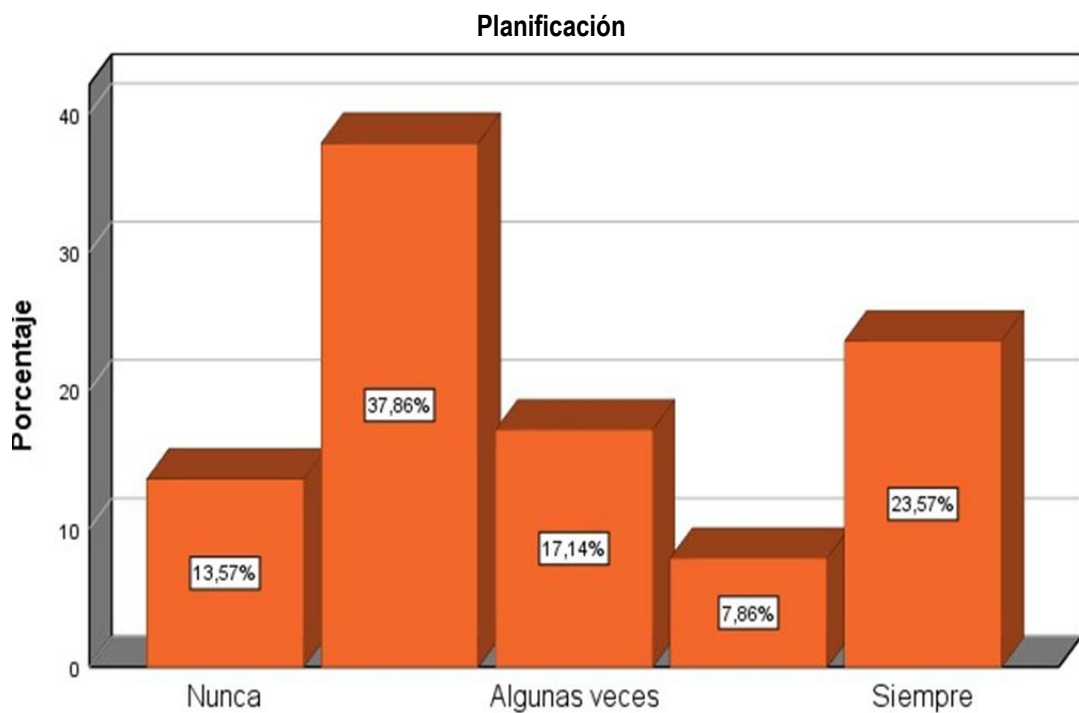
Resultado de frecuencias de la dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	19	13,6
	Ocasionalmente	53	37,9
	Algunas veces	24	17,1
	Frecuentemente	11	7,9
	Siempre	33	23,6
Total		140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 19

Resultado de frecuencias de la dimensión planificación



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 20 y figura 19, expone la respuesta acerca de la dimensión planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, encontramos que el 13,6% (19 trabajadores) indican sobre la planificación nunca, 37,9% (53 trabajadores) ocasionalmente, 17,1% (24 trabajadores) algunas veces, 7,9% (11 trabajadores) frecuentemente y el 23,6% (33 trabajadores) indican siempre. Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores indican que la planificación es ocasionalmente en un 37,9% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 21

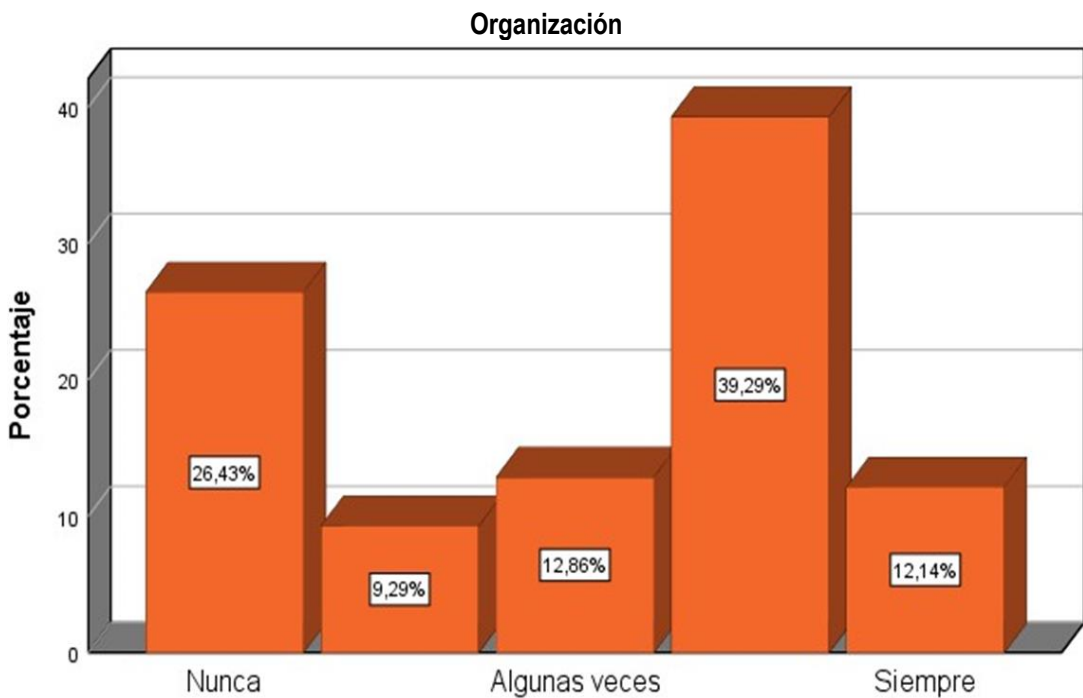
Resultado de frecuencias de la dimensión organización

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nunca	37	26,4
Ocasionalmente	13	9,3
Algunas veces	18	12,9
Frecuentemente	55	39,3
Siempre	17	12,1
Total	140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 20

Resultado de frecuencias de la dimensión organización



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 21 y figura 20, expone la respuesta acerca de la dimensión organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, encontramos que el 26,4% (37 trabajadores) indican sobre la organización nunca, 9,3% (13 trabajadores) ocasionalmente, 12,9% (18 trabajadores) algunas veces, 39,3% (55 trabajadores) frecuentemente y el 12,1% (17 trabajadores) indican siempre. Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores indican que la organización es frecuentemente en un 39,3% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 22

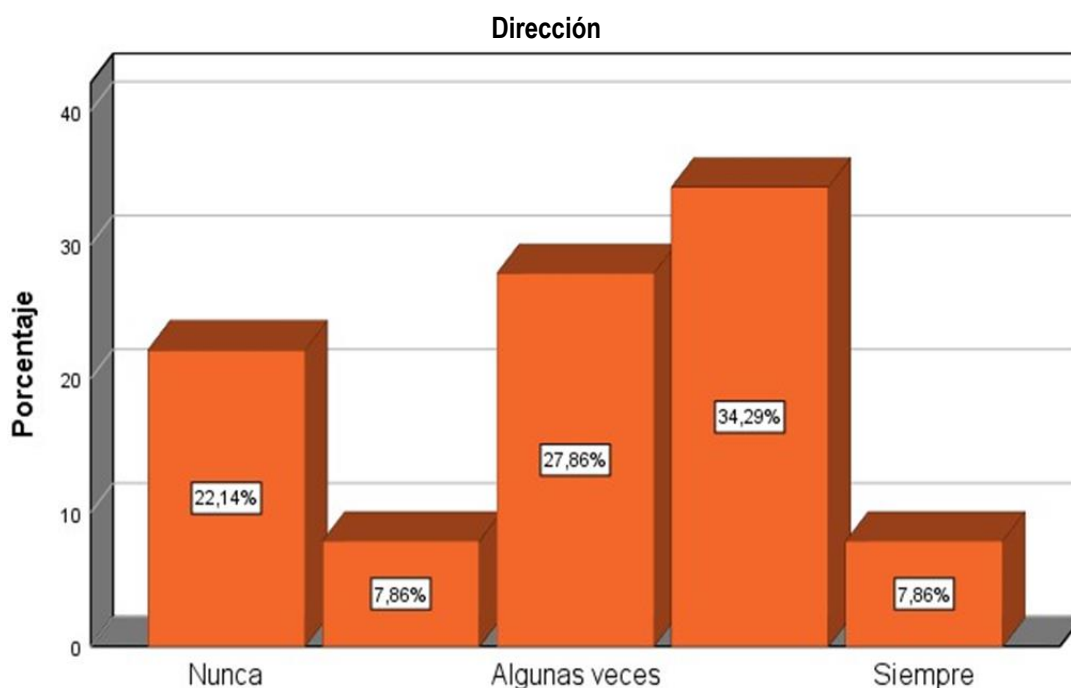
Resultado de frecuencias de la dimensión dirección

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Nunca	31	22,1
Ocasionalmente	11	7,9
Algunas veces	39	27,9
Frecuentemente	48	34,3
Siempre	11	7,9
Total	140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 21

Resultado de frecuencias de la dimensión dirección



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 22 y figura 21, expone la respuesta acerca de la dimensión dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, encontramos que el 22,1% (31 trabajadores) indican sobre la dirección nunca, 7,9% (11 trabajadores) ocasionalmente, 27,9% (39 trabajadores) algunas veces, 34,3% (48 trabajadores) frecuentemente y el 7,9% (11 trabajadores) indican siempre. Se puede indicar que la mayor parte de los colaboradores indican que la dirección es frecuentemente en un 34,3% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 23

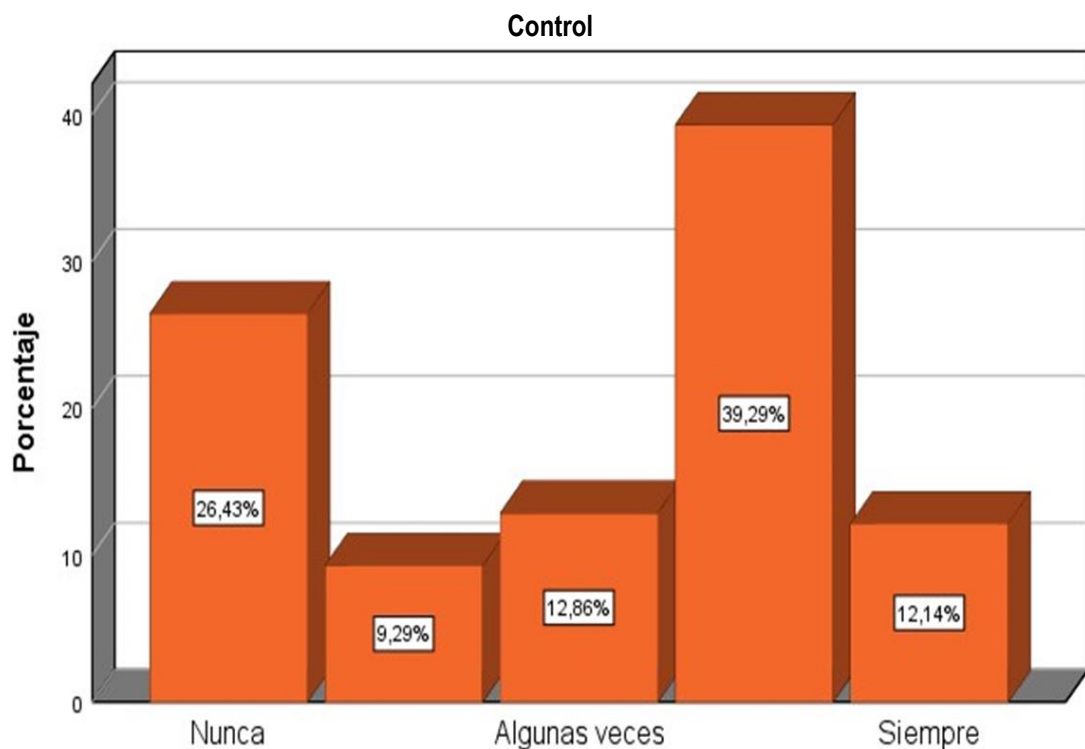
Resultado de frecuencias de la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	13	9,3
	Ocasionalmente	13	9,3
	Algunas veces	68	48,6
	Frecuentemente	35	25,0
	Siempre	11	7,9
	Total	140	100,0

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

Figura 22

Resultado de frecuencias de la dimensión control



Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 23 y figura 22, expone la respuesta acerca de la dimensión control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, encontramos que el 9,3% (13 trabajadores) indican sobre control nunca, 9,3% (13 trabajadores) ocasionalmente, 48,6 % (68 trabajadores) algunas veces, 25% (35 trabajadores) frecuentemente y el 7,9% (11 trabajadores) indican siempre. Se puede indicar que la gran parte de los trabajadores indican del control es frecuentemente en un 34,3% en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

4.2. Contrastación estadística de hipótesis

Análisis a nivel inferencial

Para la contrastación de hipótesis, se tomó la decisión de usar el estadístico no paramétrico de rho-Spearman, para luego valorar la situación de correlación que existe entre las variables en estudio a un nivel de significancia menor a 0,05.

Tabla 24

Niveles de coeficiente de correlación de Spearman

Valor	Significado
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Niveles de escala de correlación Spearman desde el valor 0 hasta 1 resultados.

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

H₁: Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Tabla 25

Resultados contrastados de la hipótesis general

		Correlaciones		
		Empowerment	Gestión administrativa	
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,562**
Spearman	Empowerment	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis general, información obtenida al aplicar el instrumento. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

En la tabla 25, señala una correlación positiva alta por ser el sig. (biliteral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,562** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

Por lo expuesto, podemos inferir que el empowerment y la gestión administrativa varían en el mismo sentido.

Contrastación de la primera hipótesis específica

H₀: No existe relación significativa del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

H₁: Existe relación significativa del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Tabla 26

Resultados contrastados de la hipótesis específica primera

Correlaciones			
		Empowerment	Planificación
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
Spearman	Empowerment	.	,000
	N	140	140
	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
	Planificación	,000	.
	N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis específica primera, información obtenida al aplicar el instrumento. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

La tabla 26, señala una correlación moderada por ser el sig. (biliteral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva alta conforme al rho de Spearman de 0,541** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, relación significativa del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Por lo expuesto, podemos inferir que empowerment y planificación varían en el mismo sentido.

Contrastación de la segunda hipótesis específica

H₀: No existe una relación significativa del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

H₁: Existe una relación significativa del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Tabla 27

Resultados contrastados de la hipótesis específica segunda

Correlaciones			
		Empowerment	Organización
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	,545**
Spearman	Empowerment	Sig. (bilateral)	,000
		N	140
	Organización	Coeficiente de correlación	,545**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis específica segunda, información obtenida al aplicar el instrumento. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

En la tabla 27, señala una correlación moderada por ser el sig. (bilateral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,545** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica segunda, existe relación significativa del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Por lo expuesto, podemos inferir que empowerment y organización varían en el mismo sentido.

Contrastación de la tercera hipótesis específica

H₀: No existe una relación significativa del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

H₁: Existe una relación significativa del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Tabla 28

Resultados contrastados de la hipótesis específica tercera

		Correlaciones		
			Empowerment	Dirección
Rho de		Coefficiente de correlación	1,000	,669**
Spearman	Empowerment	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
		Coefficiente de correlación	,669**	1,000
	Dirección	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis específica tercera, información obtenida al aplicar el instrumento. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

En la tabla 28, señala una correlación moderada por ser el sig. (bilateral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva moderada conforme al rho Spearman de 0,669** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3, existe relación significativa del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Por lo expuesto, podemos inferir que empowerment y dirección varían en el mismo sentido.

Contrastación de la cuarta hipótesis específica

H₀: No existe una relación significativa del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

H₁: Existe una relación significativa del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Tabla 29

Resultados contrastados de la hipótesis específica cuarta

		Correlaciones		
			Empowerment	Control
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000	,562**
Spearman	Empowerment	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
		Coeficiente de correlación	,562**	1,000
	Control	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Resultados de correlación de las variables en estudio ello con respecto a la hipótesis específica cuarta, información obtenida al aplicar el instrumento. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPSS V25.

En la tabla 29, señala una correlación moderada por ser el sig. (biliteral) menor a 0,05; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 95%. Es correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,427** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4, existe relación significativa del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

Por lo expuesto, podemos inferir que empowerment y control varían en el mismo sentido.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron luego del procesamiento de datos de la investigación denominada: Empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020, a continuación, se muestra la discusión de acuerdo con la revisión bibliográfica, objetivos e hipótesis planteadas:

Nuestros hallazgos señalan de la empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2022., cuyo objetivo general fue determinar de qué manera la relación entre empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2022.

Llegando a demostrar cuya correlación es positiva moderada además se describió que el que el 5% (7 trabajadores) indican sobre empowerment nunca, 9,3% (13 trabajadores) ocasionalmente, 36,4% (51 trabajadores) algunas veces, 9,3% (13 trabajadores) frecuentemente y el 40% (56 trabajadores) indican siempre.

Por otra parte, expone la respuesta acerca de la variable gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2022, encontramos que el 9,3% (13 trabajadores) indican sobre gestión administrativa nunca, 17,1% (24 trabajadores) ocasionalmente, 34,3% (48 trabajadores) algunas veces, 31,4% (44 trabajadores) frecuentemente y el 7,9% (11 trabajadores) indican siempre.

Por otra parte, se llegó a evidenciar que existe una correlación entre positiva moderada conforme al rho de Spearman, en conclusión, varían en el mismo sentido los objetivos planteados.

De los autores podemos demostrar; López (2021) en su trabajo de investigación “El empowerment y la gestión administrativa en la organización Hotelera Kadafi Quevedo, Ecuador 2020”, planteó como objetivo determinar la relación del empowerment y la gestión Administrativa, la investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte correlacional transversal, porque buscó conocer la relación de las dos variables, asimismo, tuvo como población y muestra no probabilista un total de 16 trabajadores de la empresa Hotelera Kadafi Quevedo. Utilizó como técnica la encuesta, habiendo planteado el instrumento cuestionario con preguntas cerradas vinculadas a la herramienta Empowerment y la variable gestión administrativa. Para la obtención de los resultados realizó un proceso cuantitativo de valoración vinculada a los resultados aplicados en las correspondientes encuestas. El proceso estadístico utilizó la estadística descriptiva e inferencial, respecto la prueba de hipótesis,

obtuvo como resultado donde evidenció que el nivel bajo obtuvo el 95%, a diferencia del nivel bajo de la variable gestión administrativa que obtuvo 42,50%, lo cual determinó que existe baja utilización del Empowerment y baja eficiencia en la gestión administrativa. En el nivel medio, obtuvo como resultado que la variable Empowerment obtuvo el 2,5% a diferencia de la gestión administrativa que alcanzó el 50%, en este caso se pudo evidenciar que la gestión administrativa tiene un nivel más alto de frecuencia.

Según Acuña (2020) en su trabajo de investigación “Uso del Empowerment en la Gestión Administrativa - Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020” El investigador planteó como objetivo determinar la relación entre el empowerment y la gestión administrativa, el trabajo fue de diseño correlacional causal de corte transversal de tipo de estudio no experimental, donde tuvo como tamaño de muestra censal similar información que el tamaño de población es decir 46 servidores públicos, en la investigación aplicó instrumentos como el cuestionario vinculados a las dos variables de estudios y sus correspondientes dimensiones, basándose en la técnica de la encuesta.

De los resultados encontrados permitió conocer que de forma regular se desarrolla el uso del empowerment en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 y como consecuencia de ello también la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones durante el periodo 2020, por otro lado, con un valor no paramétrico de Tau-b Kendall (τ) = 0,932 y el coeficiente de correlación significativo positivo en 0.0023 ($p < 0.05$), debido a ello la investigación concluyó que el uso de la herramienta empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local 02, La Esperanza.

Finalmente, de acuerdo a Wilson (2000) “El empowerment organizacional puede ir del control de los trabajadores de toda la organización al hecho que los individuos tengan voz y voto en la manera en que funcionan en sus respectivos trabajos” (citado por Amezcua et al., 2019).

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo principal planteado, se determinó que la correlación es positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,562**. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020. De donde las dos variables varían en el mismo sentido.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, se halló una correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,541** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica primera, existe relación significativa del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
3. En tanto al segundo objetivo específico, se halló una correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,545** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica segunda, existe relación significativa del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
4. Con relación al tercer objetivo específico, se halló una correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,669** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica tercera existe relación significativa del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.
5. Finalmente, en relación al cuarto específico, se halló una correlación positiva moderada conforme al rho de Spearman de 0,427** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica cuarta existe relación significativa del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.

RECOMENDACIONES

1. Respecto a la primera conclusión, al personal directivo ejecutivo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, seguir mejorando empowerment para la gestión administrativa este acorde a la realidad actual.
2. En cuanto a la segunda conclusión, al personal directivo ejecutivo y de administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, continuar mejorando la planificación para la gestión administrativa siga ascendiendo.
3. En lo que concierne a la tercera conclusión, al personal directivo ejecutivo y de administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, motivar a los trabajadores con algunos incentivos en la Municipalidad para la gestión administrativa sea expectante.
4. En referencia a la cuarta conclusión, al personal directivo ejecutivo y de administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, seguir mejorando la organización de la Municipalidad para la gestión administrativa sea de acuerdo a la realidad actual.
5. Finalmente, de acuerdo a la cuarta conclusión, al personal directivo ejecutivo y de administración de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, enfatizar el liderazgo de la Municipalidad para la gestión administrativa sea de acuerdo a la realidad actual, mejorar la dirección, para seguir con la expectativa y la gestión administrativa sea óptimo.

REFERENCIAS

- ABC [Noticias]. (2018, 16 de noviembre) *Benigno: Problemas del Estado son “de gestión.”*
<https://www.abc.com.py/nacionales/problemas-del-estado-son-de-gestion-1760015.html>
- Acuña, S. (2020). *Uso del Empowerment en la Gestión Administrativa - Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Amezcu, E., Pérez, V., y Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*, 1870–9427, 5.
<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica* (6ta. ed.). Editorial Episteme, C.A.
- Arraiza, E. (2016). *Manual de gestión Municipal*. Konrad Adenauer Stiftung.
https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=ca6339ee-acec-5a87-7b2ca4bf43d21f8b&groupId=287460
- Arroyo, C. (2018). *El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del área operativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Píllaro* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/10046/1/241_o.e..pdf
- Aular, M. (2018, 22 de octubre). *Empowerment: el empoderamiento en las organizaciones*.
<https://www.emprendices.co/empowerment-el-empoderamiento-en-las-organizaciones/>
- Bolívar, C. (2019, 1 de agosto). *El empowerment empresarial ¿poder o responsabilidad?*
<https://www.grupoverona.pe/el-empowerment-empresarial-poder-o-responsabilidad/>
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Castro, Y., y Núñez, V. (2018). *Empowerment como una herramienta de mejora en el rendimiento laboral de los colaboradores en el área de RR.HH. de la Empresa Agropucalá S.A.A.*,

- Pucalá 2017 [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4590/Castro Rojas -
 Núñez Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4590/Castro_Rojas_Núñez_Campos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chavez, L. (2021). *El empowerment como herramienta administrativa para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Transportes Chiclayo S.A-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8659/Chavez Vasquez
 Lusbella.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8659/Chavez_Vasquez_Lusbella.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración* (7ma. ed.). Editorial San Marino. Equipo editorial, E. (2021, 5 de agosto). *Gestión en Administración*.
<https://concepto.de/gestion-en-administracion/>
- Estébanez, B. (2019, 9 de setiembre). *Empowerment: consigue lo mejor de tu equipo y colaboradores*. [https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/claves-empowerment-
 equipo-colaboradores/](https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/claves-empowerment-equipo-colaboradores/)
- Figuroa, Y., y Paisano, M. (2014, 16 de diciembre). *El empowerment como Herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional*.
<https://conocimientosweb.net/dcmt/ficha22633.html#>:
- Gallucci, S., y Larraburu, D. (2005). La calidad como herramienta para la innovación en la Gestión Pública Municipal. *Revista Universitaria de Geografía*, 14(1-2), 101-122.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=383239391006>
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. del P. (2010). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. In S. A. D. C. V. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Metodología de la investigación* (Quinta edi).
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2013). *Historia de los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto: Raíces y momentos decisivos*. Metodología da pesquisa. https://www.uv.mx/personal/vcarreon/files/2012/02/Historia_enfoques.pdf
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracio
 n_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

- López, C. (2021). *El Empowerment y la Gestión Administrativa en la Industria Hotelera Kadafi Quevedo, Ecuador 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63713/López_VCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=
- López, L. (2019). *Empoderamiento y Satisfacción laboral estudio realizado con los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Mendoza-Zamora, W. M., García-Ponce, T. Y., Delgado-Chávez, M. I., y Barreiro-Cedeño, I. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de Las Ciencias*, 4(4), 206–240. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación, Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. www.edicionesdelau.com
- Presidencia del Consejo de Ministros [PCM]. (2019, 25 de julio) *Plataforma Digital Única del Estado Peruano – GOB.PE*. <https://www.gob.pe/estado/gobiernos-locales>
- Real Academia Española [RAE]. (2022, 05 de setiembre). *Diccionario de la lengua española*. <https://www.rae.es/>.
- Riquelme, M. (2022, 13 noviembre). *Empowerment (concepto e implementación)*. <https://www.webyempresas.com/empowerment/>
- Rojas, E. (2019). *Comunicación interna y empowerment en la empresa OBAN S.A.C., Lima 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0Afile:///C:/Users/Espanza En Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0Afile:///C:/Users/Espanza%20En%20Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf)
- Sosa, C. (2021). *Empowerment y su impacto en la gestión administrativa bajo modalidad virtual en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- [Ttp://www.gestion2011.blogspot.com/2011/01/la-importancia-de-la-gestion.html](http://www.gestion2011.blogspot.com/2011/01/la-importancia-de-la-gestion.html). (2011, 25 de enero). *La importancia de la Gestión Administrativa*. <http://www.gestion2011.blogspot.com/2011/01/la-importancia-de-la-gestion.html>

Uriarte, J. (2022, 7 de octubre). *Empowerment*. <https://humanidades.com/empowerment/>

Wilson, T. (1996). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Ediciones Gestión 2000. https://books.google.com.pe/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cómo influye el empowmerment en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. ¿Cómo influye el empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?</p> <p>b. ¿Cómo influye el empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?</p> <p>c. ¿Cómo influye el empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?</p> <p>d. ¿Cómo influye el empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación del empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a. Determinar la influencia del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.</p> <p>b. Determinar la influencia del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.</p> <p>c. Determinar la influencia del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.</p> <p>d. Determinar la influencia del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de 2020.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación significativa entre el empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac,2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>a. Existe relación significativa del empowerment con respecto a la planificación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.</p> <p>b. Existe relación significativa del empowerment con respecto a la organización en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.</p> <p>c. Existe relación significativa del empowerment con respecto a la dirección en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.</p> <p>d. Existe relación significativa del empowerment con respecto al control en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, 2020.</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Empowerment</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poder • Motivación • Liderazgo <p>VARIABLE 2:</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	

MÉTODO: Hipotético - Deductivo
DISEÑO: No experimenta- transversal
TIPO: Correlacional
NIVEL: Descriptivo

POBLACIÓN: 225 trabajadores de la
Municipalidad Distrital San Jerónimo

MUESTRA: Probabilística aleatoria
La muestra comprenderá un total de 140
trabajadores de la Municipalidad Distrital San
Jerónimo.

TÉCNICAS:
Encuesta

INSTRUMENTOS:
Cuestionario

TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: SPSS V25.

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Título: Empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Empowerment	Como una palabra inglesa que quiere decir que el empoderamiento se logra cuando el líder delega las funciones a los subordinados, esta herramienta gerencial es utilizada frecuentemente por las organizaciones, con el único fin de contribuir al mejoramiento interno de las relaciones laborales en el entorno laboral (Sosa, 2021, p. 8).	Potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.	Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de autoridad y responsabilidad. - Confianza - Libertad
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Recompensas - Orientación
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de objetivos - Ampliación de horizontes - Evaluación de desempeño - Retroalimentación - Capacitación
Variable 2: Gestión administrativa	Es un grupo de acciones efectuadas de manera precisa por el objetivo de movilizar recursos ante la consecución de los ideales objetivos y fines trazados, bajo la planificación, coordinación, asignación de trabajos, responsabilidades bajo el criterio de la evaluación continua de los procesos (Antúnez, 2013 citado por Sosa, 2021).	La gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realizan para gestionar una organización usando la conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planes operativos - Valores - Difusión
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución - Coherencia - Funciones y actividades - Desarrollo - Actualización
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre administración y personal - Confianza - Responsabilidad - Objetivos - Comunicación
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Análisis - Diseño de procesos - Confiabilidad

Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° DE ÍTEMS	PREGUNTAS	ESCALA VALORATIVA
Empowerment	Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación de autoridad y responsabilidad - Confianza - Libertad 	16.12%	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Considera usted que en su área de trabajo existe delegación de autoridad por parte de los funcionarios hacia los colaboradores de la Municipalidad de San Jerónimo? 2. ¿La delegación de responsabilidad entre los jefes y alcalde se lleva siempre de manera eficiente? 3. ¿Considera usted que las responsabilidades en la municipalidad deben ser compartida entre los colaboradores y los jefes inmediatos? 4. ¿Se muestra confianza entre el personal que labora en la municipalidad con las jefaturas para el mejor rendimiento de trabajo? 5. ¿Usted conoce, si existe libertad en la toma de decisiones en su área de trabajo respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales? 	<p style="text-align: center;">Siempre Frecuentemente Algunas veces Ocasionalmente Nunca</p>
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Recompensas - Orientación 	9.67%	3	<ol style="list-style-type: none"> 6. ¿Conoce usted si en la Municipalidad de San Jerónimo otorgan incentivos para el personal administrativo cuando cumplen alguna acción en beneficio de la Institución? 7. ¿Las recompensas que puedan ustedes percibir por parte de la Municipalidad son beneficioso para el personal? 8. ¿Se otorgan capacitaciones u orientaciones por parte del responsable de la oficina de Recursos Humanos que permita a los colaboradores a motivarse y cumplir con sus funciones correctamente? 	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de objetivos - Ampliación de horizontes - Evaluación de desempeño - Retroalimentación - Capacitación 	16.35%	6	<ol style="list-style-type: none"> 9. ¿Trabaja usted en función a los objetivos institucionales de la Municipalidad de San Jerónimo? 10. ¿Considera usted, que las metas organizacionales que cumple en la Municipalidad de San Jerónimo son beneficioso para la población y usuarios? 11. ¿Usted conoce, si las jefaturas y la Alcaldía trabajan buscando ampliar los horizontes de desarrollo de la población de San Jerónimo? 12. ¿Es importante para usted que los jefes inmediatos realicen una evaluación de desempeño al personal a su cargo? 	

					<p>13. ¿Considera usted, que es bueno mejorar las actividades que se realiza en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo y retroalimentar a los demás compañeros de trabajo?</p> <p>14. ¿Las capacitaciones que recibe usted son en función a su especialidad?</p>	
Gestión administrativa	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Planes operativos - Valores - Difusión 	9.67%	3	<p>15. ¿La Municipalidad cuenta con un plan operativo institucional?</p> <p>16. ¿Se ha definido los valores que los colaboradores deben asumir para alcanzar los objetivos previstos?</p> <p>17. ¿Se difunden en la página institucional de la municipalidad, la Misión, Visión y los valores institucionales?</p>	
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución - Coherencia - Funciones y actividades - Desarrollo 	16.12%	5	<p>18. ¿El trabajo en equipo facilita la ejecución de actividades donde se labora?</p> <p>19. ¿Existe coherencia entre la responsabilidad asignada con su formación y experiencia?</p> <p>20. ¿La estructura organizacional se realiza en función a la Misión, Visión, objetivos y actividades?</p> <p>21. ¿Se cuenta con personal necesario para el desarrollo de las funciones?</p> <p>22. ¿Se actualiza periódicamente el manual de organización y funciones?</p>	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Relación entre administración y personal - Confianza - Responsabilidad - Objetivos - Comunicación 	16.12%	5	<p>23. ¿Existe una relación entre la gerencia de administración y el personal?</p> <p>24. ¿Se cuenta con personal de confianza para supervisar?</p> <p>25. ¿Se delegan responsabilidades?</p> <p>26. ¿Se dirige y controla las actividades hacia los objetivos propuestos?</p> <p>27. ¿Se comunica a todos los colaboradores los planes y objetivos de la Municipalidad de San Jerónimo?</p>	Siempre Frecuentemente Algunas veces Ocasionalmente Nunca
	Control	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Análisis de procesos - Diseño de procesos - Confiabilidad 	12.90%	4	<p>28. ¿La Municipalidad de San Jerónimo mide la eficacia y la eficiencia en la prestación de sus servicios y en la gestión?</p> <p>29. ¿La Municipalidad de San Jerónimo analiza sistemáticamente información de sus usuarios con el fin de conocer sus peticiones de mejora y su opinión sobre la calidad del servicio prestado?</p> <p>30. ¿La Municipalidad de San Jerónimo tiene diseñado procesos y procedimientos orientados al cumplimiento de los objetivos de gestión?</p> <p>31. ¿Se cuenta con información periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos por área y unidad funcional para el seguimiento de las estrategias?</p>	

Anexo 04: Instrumento de recojo de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS



FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



CUESTIONARIO

Estimado Sr. (a) el presente instrumento forma parte de una investigación que tiene por finalidad conocer “El empowerment y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, región Apurímac, 2020”. Este documento es confidencial y anónimo.

I. DATOS GENERALES

1.1. Género

- a) Femenino
- b) Masculino

1.2. Edad

- a) De 18 a 25 años
- b) De 26 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) De 46 años a más

1.3. Grado de instrucción

- a) Sin estudios
- b) Primaria
- c) Secundaria
- d) Superior no universitario
- e) Superior universitario

1.4. Régimen laboral o tipo de contrato

- a) D.L. N° 276 – Servidor de carrera
- b) D.L. N° 276 – Contratado
- c) D.L. N° 1057 – CAS
- d) Locación de servicio

1.5. Tiempo de servicio

- a) De 01 a 02 años
- b) De 03 a 05 años
- c) De 06 a 10 años
- d) De 11 años a más

Lea atentamente las siguientes preguntas y conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una X en el recuadro, según Ud. crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

1	2	3	4	5
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

N°	ÍTEMS	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: Empowerment						
Dimensión: Poder						
01	¿Considera usted que en su área de trabajo existe delegación de autoridad por parte de los funcionarios hacia los colaboradores de la Municipalidad de San Jerónimo?					
02	¿La delegación de responsabilidad entre los jefes y alcalde se lleva siempre de manera eficiente?					
03	¿Considera usted que las responsabilidades en la municipalidad deben ser compartida entre los colaboradores y los jefes inmediatos?					
04	¿Se muestra confianza entre el personal que labora en la municipalidad con las jefaturas para el mejor rendimiento de trabajo?					
05	¿Usted conoce, si existe libertad en la toma de decisiones en su área de trabajo respecto al cumplimiento de los objetivos?					
Dimensión: Motivación						
06	¿Conoce usted si en la Municipalidad de San Jerónimo otorgan incentivos para el personal administrativo cuando cumplen alguna acción en beneficio de la Institución?					
07	¿Las recompensas que puedan ustedes percibir por parte de la Municipalidad son beneficioso para el personal?					
08	¿Se otorgan capacitaciones u orientaciones por parte del responsable de la oficina de Recursos Humanos que permita a los colaboradores a motivarse y cumplir con sus funciones correctamente?					
Dimensión: Liderazgo						
09	¿Trabaja usted en función a los objetivos institucionales de la Municipalidad de San Jerónimo?					
10	¿Considera usted, que las metas organizacionales que cumple en la Municipalidad de San Jerónimo son beneficioso para la población y usuarios?					
11	¿Usted conoce, si las jefaturas y la Alcaldía trabajan buscando ampliar los horizontes de desarrollo de la población de San Jerónimo?					
12	¿Es importante para usted que los jefes inmediatos realicen una evaluación de desempeño al personal a su cargo?					
13	¿Considera usted, que es bueno mejorar las actividades que se realiza en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo y retroalimentar a los demás compañeros de trabajo?					
14	¿Las capacitaciones que recibe usted son en función a su especialidad?					
VARIABLE II: Gestión administrativa						
Dimensión: Planificación						
15	¿La Municipalidad cuenta con un plan operativo institucional?					
13	¿Se ha definido los valores que los colaboradores deben asumir para alcanzar los objetivos previstos?					
14	¿Se difunden en la página institucional de la municipalidad, la Misión, Visión y los valores institucionales?					
Dimensión: Organización						
16	¿El trabajo en equipo facilita la ejecución de actividades donde se labora?					
17	¿Existe coherencia entre la responsabilidad asignada con su formación y experiencia?					
18	¿La estructura organizacional se realiza en función a la misión, visión, objetivos y actividades?					
19	¿Se cuenta con personal necesario para el desarrollo de las funciones?					

20	¿Se actualiza periódicamente el manual de organización y funciones?						
Dimensión: Dirección							
22	¿Existe una relación entre la gerencia de administración y el personal?						
23	¿Se cuenta con personal de confianza para supervisar?						
24	¿Se delegan responsabilidades?						
25	¿Se dirige y controla las actividades hacia los objetivos propuestos?						
26	¿Se comunica a todos los colaboradores los planes y objetivos de la Municipalidad de San Jerónimo?						
Dimensión: Control							
30	¿La Municipalidad de San Jerónimo mide la eficacia y la eficiencia en la prestación de sus servicios y en la gestión?						
31	¿La Municipalidad de San Jerónimo analiza sistemáticamente información de sus usuarios con el fin de conocer sus peticiones de mejora y su opinión sobre la calidad del servicio prestado?						
32	¿La Municipalidad de San Jerónimo tiene diseñado procesos y procedimientos orientados al cumplimiento de los objetivos de gestión?						
33	¿Se cuenta con información periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos por área y unidad funcional para el seguimiento de las estrategias?						

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 05: Ficha de validación por criterio de jueces o experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Sandy Guillén Cuba

Grado Académico: Magíster

Fecha: 20 / 03 / 2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Adecuada

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Muestra coherencia entre dimensiones, indicadores e ítems.

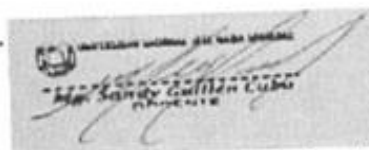
CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Adecuado

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** X **No Procede** para su aplicación.

Procede



Sello y Firma del Evaluador
DNI: 46602276

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Efraín Rodas Guizado

Grado Académico: Maestro

Fecha: 05/03/2023

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....Mejorar.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....Mejorar.....
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....Mejorar.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procede No Procede para su aplicación.

.....
.....

 UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA ARGUEDAS
Efraín Rodas Guizado
Mg. Efraín Rodas Guizado
DOCENTE

.....
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 42250741

Anexo 06: Fotografías de la investigación





Anexo 07: Solicitud de petición de información



MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SAN JERÓNIMO
ANDAHUAYLAS – APURÍMAC

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



San Jerónimo, 31 de octubre del 2022.

CARTA N° 172-2022-U.RR.HH-MDSJ/FQH.

Sr. ALEX PÉREZ QUISPE.

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD.

REFERENCIA: SOLICITUD CON REG N° 7133.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente, y a la vez manifestarle que la Unidad de Recursos Humanos visto el documento de la referencia donde solicita información sobre la cantidad exacta de trabajadores en las diferentes modalidades de contrato incluido los locadores, a lo que se detalla de la siguiente manera:

La Municipalidad Distrital de San Jerónimo cuenta con servidores en los regímenes: Decreto Legislativo N°276, CAS (Decreto Legislativo 1057) y Locación de Servicio. se cuenta con el siguiente personal.

RÉGIMEN	CANTIDAD DE PERSONAL
Decreto Legislativo N°276	31
Decreto Legislativo N°728	0
CAS (Decreto Legislativo 1057)	20
Locación de Servicio	174
TOTAL	225

La información que se otorga y recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Es propicia la ocasión para expresarle mis cordiales muestras de estima personal.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
SAN JERÓNIMO

Francisco Quispe Huamán
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

C.c.
Archivo/rr.hh.

Anexo 08: Base de datos

Base de datos - Finalisev [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

10: V204 10.00 Visible: 61 de 61 variables

	gener	ed	grado	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	
1	Masculino	De 18 a 25...	Superior n...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Poco satisf...	Satisfecho	Sa
2	Masculino	De 46 a más	Primaria	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy
3	Femenino	De 26 a 35	Superior u...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Sa
4	Masculino	De 26 a 35	Superior n...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Poco satisf...	Satisfecho	Poco
5	Masculino	De 26 a 35	Superior u...	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy
6	Masculino	De 18 a 25	Superior n...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy
7	Masculino	De 26 a 35	Superior n...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Poco satisf...	Sa
8	Femenino	De 46 a más	Primaria	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco
9	Femenino	De 46 a más	Sin estudios	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy
10	Femenino	De 36 a 45	Primaria	Poco satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy
11	Masculino	De 46 a más	Superior n...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy
12	Masculino	De 36 a 45	Superior n...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Sa
13	Masculino	De 46 a más	Superior n...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy
14	Masculino	De 46 a más	Secundaria	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Muy
15	Masculino	De 36 a 45	Primaria	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Sa
16	Masculino	De 26 a 35	Superior n...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy
17	Femenino	De 46 a más	Primaria	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy
18	Masculino	De 36 a 45	Primaria	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy
19	Masculino	De 18 a 25	Superior u...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy
20	Masculino	De 26 a 35	Superior u...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Poco satisf...	Muy
21	Femenino	De 18 a 25	Superior u...	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Sa
22	Femenino	De 18 a 25	Superior u...	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Satisfecho	Muy satisf...	Muy satisf...	Muy satisf...	Insatisfecho	Muy
23	Femenino	De 26 a 35	Superior u...	Insatisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Poco satisf...	Poco satisf...	Satisfecho	Satisfecho	Satisfecho	Poco satisf...	Satisfecho	Sa

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

18°C 14:25 12/1/2022