



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Uso del Empowerment en la Gestión Administrativa - Unidad de Gestión  
Educativa Local 02 La Esperanza, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Acuña Polo, Silvia Soledad (ORCID:0000-0002-7699-2961)**

**ASESOR:**

**Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID:0000-0002-5241-6003)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**TRUJILLO – PERÚ**

**2020**

## DEDICATORIA

***A Dios***, quien me regalo la existencia, por ser mi guía en el sendero del bien y apoyarme brindándome las fuerzas necesarias de poder alcanzar mis metas y sueños.

***A mis padres y hermanos***, por su eterno amor y consejos permanentes que hicieron posible el logro de las metas trazadas, A mi hermana Bertha gracias a tu compañía y soporte desinteresado en toda esta etapa.

***A mis hijas Karla Paola y Sara Cristina***, por su amor y comprensión fueron siempre la motivación para continuar y concretar este logro profesional. Las amo infinitamente.

**La Autora**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Directora y todos los colaboradores de la Unidad Ejecutora Educación 314 La Esperanza, quienes me brindaron el apoyo y la información de utilidad para llevar a cabo la investigación presentada.

Igualmente, un sincero agradecimiento a los señores participes y miembros del jurado, por sus apreciaciones y observaciones ante el presente acto final de nuestra formación académica, de la misma manera a toda la plana docente que con sus metodologías y enseñanzas forjaron y ayudaron a la formación personal en la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo; así como a mis compañeros con quienes se compartió la formación académica y quienes han formado parte de nuestras vivencias siendo parte de este logro profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.1.1. Tipo de investigación.....	14
3.1.2. Diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población muestra y muestreo.....	17
3.3.1. Población.....	17
3.3.2. Muestra.....	17
3.3.3. Muestreo.....	18
3.3.4. Unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	18
3.5. Método de Análisis de Datos.....	20
3.6 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	
Distribución de la población .....	17
Tabla 2.	
Nivel de aplicación del Empowerment .....	22
Tabla 3.	
Nivel sobre el control de documentos. ....	22
Tabla 4.	
Nivel de Empowerment con respecto a cada una de sus dimensiones.....	23
Tabla 5.	
Nivel de Gestión Administrativa con respecto a cada una de sus dimensiones.....	24
Tabla 6.	
Prueba de normalidad (Shapiro - Wilk), de los puntajes obtenidos con respecto al Empowerment y la Gestión Administrativa .....	25
Tabla 7.	
Tabla de contingencia del empowerment en la gestión administrativa .....	26
Tabla 8.	
Tabla de contingencia del empowerment respecto a su poder con la gestión administrativa .....	27
Tabla 9.	
Tabla de contingencia del empowerment respecto a su motivación en la gestión administrativa.....	28
Tabla 10.	
<i>Tabla de contingencia del empowerment respecto a su liderazgo en la gestión administrativa.....</i>	<i>29</i>
Tabla 11.	
<i>Tabla de contingencia del empowerment respecto a su desarrollo en la gestión administrativa.....</i>	<i>30</i>

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo por finalidad en determinar la relación entre el empowerment y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, durante el año 2020, se basó en un diseño correlacional causal de corte trasversal y el tipo de estudio no experimental, para ello dicha investigación contó como tamaño de muestra censal con el mismo tamaño de poblacional de 46 colaboradores públicos, en la que se aplicó como instrumentos dos cuestionario para conocer la información de ambas variables en todas sus dimensiones, basándose en la técnica de la encuesta.

Cabe mencionar que, el hallazgo encontrado en el presente nos permitió conocer que a un regular nivel se desarrolla el uso del empowerment la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza 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 ( $\tau$ )= 0,932 y el coeficiente de correlación significativo positivo en 0.0023 ( $p < 0.05$ ), debido a ello se concluyó que, el uso del empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza.

**Palabras Clave:** *Empowerment, Gestión Administrativa, Liderazgo.*

## ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the relationship between empowerment and the administrative management of the Local Educational Management Unit 02 La Esperanza, during the year 2020, it was based on a causal correlational design of cross section and the type of non-experimental study. For this purpose, this investigation counted as the census sample size with the same population size of 46 public collaborators, in which two questionnaires were applied as instruments to know the information of both variables in all their dimensions, based on the survey technique. .

It is worth mentioning that, the finding found in the present allowed us to know that at a regular level the use of empowerment is developed by the Local Educational Management Unit 02 La Esperanza and as a consequence also the administrative management in each of its dimensions during the period 2020, on the other hand with a non-parametric value of Tau-b Kendall ( $\tau$ ) = 0.932 and the positive significant correlation coefficient at 0.0023 ( $p < 0.05$ ), due to this it was concluded that the use of empowerment is significantly related with the administrative management of the Local Education Management Unit 02 La Esperanza.

**Keywords:** *Empowerment, Administrative Management, leadership.*

## I. INTRODUCCIÓN

Se vive una globalización mundial donde las nuevas tecnologías vienen impulsando con mayor intensidad una variación sistemática en la manera de administrar la gestión pública y privada, consecuencia de ello la mayoría de países europeos o algunos con características desarrolladas han sabido sobresalir, gracias a la aplicación del uso de las herramientas de apoyo para la administración pública, facilitando un mejor desempeño con eficiencia y eficacia en sus labores en las diversas entidades públicas y privadas. (Vladimir, 2016, p.47).

Pérez (2017), manifiesta que, en la administración pública de todas las entidades de la ciudad de Loja, en Ecuador vienen desarrollando diversos cambios con la gestión administrativa y a su vez hace conocer que, todo ello es por consecuencia que se viene empleando la herramienta de mayor impacto como es el empowerment, integrando a todos los servidores públicos como las personas más importantes siendo atendida y escucha en sus opiniones para la toma de decisiones oportuna y adecuada (p. 12). Es importante conocer también el aporte de la OEA siglas de la Organización de los Estados Americanos, el cual en su portal web informó que, cerca del 40% de las entidades públicas de américa latina aún continua con el liderazgo antiguo el de ser autoritario y solo considera la intervención de un ente fiscalizador, para medir la gestión administrativa, sin considerar que es el recurso humano quien hace posible el éxito de una gestión (OEA, 2018, p.7)

Otra realidad que acontece es lo que sucedido en la Municipalidad Local del estado de Carabobo en Venezuela donde los colaboradores públicos laboran de acuerdo a lo que se les establece en su manual de organización y funciones, y muy poco existe la comunicación entre gerente o alcalde hacia el colaborador, esto perjudica a la gestión, porque durante el periodo 2018 al 2019, según la evaluación realizada por otras instancias la gestión fue mala esta municipalidad aún siguen aplicando el modelo tradicional de tratar con poca importancia las opiniones de los trabajadores (Álvarez, 2017, p. 34)

Mejía (2017), nos comenta que la administración de la Municipalidad de Ate en la ciudad de Lima, señala lo contrario, es decir la gestión de dicha municipalidad ha venido progresando considerablemente debido a que vienen aplicando la herramienta del empowerment, en toda las áreas, es decir el Alcalde y sus funcionarios toman en cuenta las opiniones de todos sus servidores públicos, lo que merma aun como problema es que no tienen claro si debido a dicha acción es que mejoró la gestión en los últimos años; Esto demuestra que aún no se conoce cuáles son los factores de mayor relevancia que vienen generando algún impacto de cambio en la gestión de las entidades estatales (p. 15)

Pues de lo expuesto anteriormente, se infiere que dichas realidades no son ajenas a lo que también acontece en la unidad ejecutora la esperanza, donde muchas veces se trata de emplear mecanismos para mejorar la gestión administrativa, pero en los últimos años se ha visto irregularidades con las actitudes del personal administrativo. La dirección y la jefatura de gestión administrativa vienen aplicando herramientas de liderazgo como es el Empowerment, donde el objetivo es mejorar la gestión para aportar mejoría en el servicio continuo en la educación, evidenciándose últimamente la participación integral de todos los colaboradores ante la toma de decisiones de mayor relevancia, pero hasta la fecha no se ha demostrado que tanto efecto tiene el empowerment con la gestión administrativa de la menciona entidad, es en ello que surge la necesidad de Dirección y sus jefaturas de diversas áreas en poder conocer en qué medida el empowerment tiene cierto grado de relación en la gestión como para continuar aplicando dicha herramienta o en cierta medida que cosa se tiene que mejorar. De la problemática expuesta nos llevó a formular el siguiente problema: ¿en qué medida el uso del empowerment se relaciona en la Gestión Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, durante el año 2020?, justificándose bajo un enfoque teórico que para el presente estudio se aplicó los conocimientos científicos basados en teorías de gobernabilidad, recursos humanos y los principios científicos aplicados al empowerment, la misma que servirá como metodología para resolver el problema planteado, otra de las razones que se justifica el presente estudio es, gracias al enfoque

metodológico, el cual fue necesario hacer uso de los criterios de la metodología de investigación científica construyendo instrumentos adecuados para la medición de la relación entre ambas variables ante la otra y finalmente el presente trabajo tiene relevancia social porque con los hallazgos o resultados encontrados servirán como base fundamental para la dirección y jefatura de la UGEL 02 La Esperanza, o investigaciones futuras la que permitirá innovar o establecer mecanismos de buena relación entre los servidores públicos a fin de fomentar un buen clima en la institución y mejorar la imagen institucional.

De suma importancia mencionar que, la presente investigación estableció como objetivo general en determinar la relación entre el uso del empowerment y la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020 y de manera específica se identificó el nivel de uso del empowerment y el nivel de gestión administrativa, por otro lado determinar la relación entre el uso de empowerment con respecto al poder y la gestión administrativa, también determinar la relación del uso de empowerment con respecto a la motivación en la gestión administrativa, determinar la relación del uso de empowerment con respecto al liderazgo y la gestión administrativa y por último determinar la relación del uso de empowerment con respecto al desarrollo y la gestión administrativa, para ello fue necesario realizar el contraste de hipótesis de lo establecido en el objetivo general gracias a la formulación del problema planteado, por lo tanto se formuló la siguiente hipótesis general:  $H_i$ : Existe relación significativa entre el uso empowerment y la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, y de manera específica será necesario contrastar las hipótesis como el uso de empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa, también el uso de empowerment con respecto a la motivación se relaciona significativamente con la gestión administrativa, así como el uso de empowerment con respecto al liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa y finalmente contrastar si el empowerment con respecto al desarrollo se relaciona significativamente en la gestión administrativa.

## II. MARCO TEÓRICO

Para darle consistencia teórica y enfoque científico al presente estudio fue necesario recurrir a la búsqueda de información de estudios previos que de alguna forma contribuyen al presente en su demostración y hallazgos de resultados, en primer lugar en el ámbito internacional tenemos el caso de Sánchez (2016), a través de su estudio de tesis titulado “*Empowerment como recurso para potenciar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial*” trabajo realizado a obtener al grado de Ingeniero Comercial estableciendo como objetivo del presente determinar el efecto que tiene la primera variable como recurso potenciador ante el desarrollo adecuado de los sistemas establecidos, dicho estudio se basó en la metodología descriptiva, la cual muestra la población de 147 empresas, donde se halló como resultado relevante que, cerca del 45% de las empresas desarrollan el empowerment de manera regular así como el 35% lo desarrollan de buena manera, de ello el autor concluye que, el uso de empowerment tiene efecto significativo en los programas sociales de responsabilidad social empresarial (p. 4); Por otro lado, tenemos también el estudio de Gutiérrez (2015), donde a través de su estudio de tesis titulado como “*Manejo efectivo del empowerment de los gerentes de las multinacionales en Colombia*” cuya finalidad fue analizar la manera efectiva del manejo del empowerment que tienen los gerentes de las empresas multifuncionales en Colombia, para ello dicho estudio se trató de un estudio correlacional descriptivo, bajo los mecanismos de análisis, con un tamaño de 52 gerentes de las empresas multinacionales se aplicó como instrumento la guía documental de todo el historial del manejo efectivo en las empresas multinacionales durante el año 2015, como resultado relevante se obtuvo que el 55% de las empresas sostienen que el uso del empowerment es eficaz para su empresa, dado que mayormente se relaciona la reputación, buena imagen y el trabajo en equipo; tenemos (p.12); también contamos con el estudio de Bonilla (2017), donde a través de estudio de tesis titulado como “*El Empowerment como técnica de administración moderna para lograr la efectividad en las empresas ferreteras de la Zona Oriental*” la investigación se presentó para obtener el grado de Licenciado, en donde establece la finalidad en determinar el empowerment

*como instrumento técnico moderno para la administración* para lograr efectividad en las empresas ferreteras para ello dicho estudio se basó en la metodología descriptivo, la cual conto con una población de análisis de 159 empresas ferreteras donde se halló como resultado relevante que cerca del 39% de las empresas desarrollan un grado de empowerment de manera regular y el 32% a un grado bueno, con esto el autor concluye que el uso de empowerment si tiene efecto positivo en las empresas es decir cada persona tiene responsabilidad, así como se demuestra que cada trabajador sabe lo que hace y tiene el control en su trabajo (p.15)

En cuanto al ámbito nacional se revisó el estudio de Malpartida (2016), titulado como *“Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera, del distrito de Huánuco, 2016”*, al respecto tuvo como finalidad en determinar la influencia directa el empowerment en el desempeño laboral dado que, fue un estudio descriptivo correlacional donde el investigador ha concluido que, es esencial la implementación del empowerment para efectos de lograr la buena interacción entre el desempeño laboral del personal (p.9).

Fue importante conocer también los estudios previos de manera local y para ello mencionamos el estudio de Riveros y Castro (2018), donde nos hace conocer en su tesis de título en Licenciado en Administración, denominado como *“Empowerment en la Gestión administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2015-2018”*, cuyo objeto de estudio fue determinar la relación entre el empowerment y la gestión administrativa en la mencionada Universidad, para ello dicho estudio fue de metodología no experimental de tipo descriptivo correlacional, se aplicó el instrumento de medición de dos cuestionarios y un tamaño de 65 servidores públicos de la Universidad, se contrastó las hipótesis haciendo uso de la matriz de correlaciones de Pearson, por lo tanto concluyó lo siguiente, existe una relación significativa entre empowerment y la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, así se identificó que el empowerment se está desarrollando a un grado regular así como las dimensiones que acompañan como liderazgo e innovación y la gestión administrativa también se desarrolla al mismo nivel junto con sus dimensiones como dirección, planificación, personal

organización y control, guardando relación positiva moderada entre dichas dimensiones frente a las otras variables, a un nivel de significancia del 5% (p.7). Y finalmente tenemos el estudio de Garrido (2018), en el trabajo presentado para tener el grado de Magister en Gestión Pública de título como “Evaluación de la Gestión Administrativa en el buen desempeño de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco”, donde se evaluó como la gestión administrativa se relaciona en el buen desempeño de los servidores públicos de la mencionada Municipalidad, para ellos dichas variables centraron también evaluar sus dimensiones e indicadores respectivos, bajo una población de 86 trabajadores de plazas orgánicas, aplicando un instrumento medición la encuesta hacia los servidores públicos, bajo la evaluación estadística de correlación de Pearson se determinó que la evaluación de la gestión administrativa si se relaciona en el desempeño de los servidores públicos bajo un valor de 0.84 y un nivel de significancia de 0.05, así como la gestión administrativa y el desempeño de los servidores públicos, se han desarrollado a un grado regular en la mencionada Municipalidad, de esta manera concluyó que, la gestión administrativa si se relaciona con el desempeño de los servidores públicos, evaluándose sus dimensiones como, Dirección, planificación, personal, organización y control siendo que estos también se desarrollan a un nivel regular(P.12).Tenemos del mismo modo el estudio del autor Carrasco (2017), titulado como *“Empowerment y su efecto en la calidad de servicio del área de créditos hipotecarios del banco de la Nación agencia Trujillo”*, teniendo con finalidad principal determinar el efecto del empowerment en la calidad de servicio, siendo un estudio de corte transversal, correlacional, se aplicó el estudio a 245 clientes, para ello al autor le llevo a concluir que, el empowerment en cuanto a su reputación e imagen y el desempeño de los trabajadores se relaciona significativamente en el desempeño laboral, así como se concluyó también que el empowerment se desarrolla a un nivel regular en dicha tienda y por consecuencia al mismo nivel también se desarrolla el desempeño laboral (p.14), Por otro lado fue también importante revisar el estudio de Correa (2018), titulado como *“Propuesta del Empowerment como técnica de administración moderna para lograr la efectividad en las empresas ferreteras”*, la finalidad del mencionado estudio fue implementar una propuesta técnica de

manejo de administración moderna con la finalidad de lograr la efectividad en las empresas, ante lo cual se utilizó el diseño de tipo exploratorio, cuasi experimental, de corte transversal proponiendo una serie de procesos como diagnóstico para dar a conocer la propuesta, con un tamaño de población de 241 empresas ferreteras más reconocidas en la ciudad de Lima, al respecto se llegó a la conclusión que, el empowmermet propuesto estuvo conformado en su totalidad por los objetivos más relevantes que buscan potenciar el funcionamiento de la técnica aplicada en la propuesta (p.8).

Por otro lado, para darle consistencia teórica al presente estudio fue necesario revisar las bases teóricas de las variables en estudios, en cuanto a *la variable independiente Empowerment*: existe muchas definiciones al respecto, tal es el caso de Cáceres (2016), donde define el 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, Por otro lado, Koontz y Weichrich (2010), define el empowerment como la creación de un ambiente en el cual resalta la participación de todos los empleados en sus distintos niveles el cual tienden a tener efecto ante los sistemas implantados de monitoreo a los niveles de calidad y mejoras en los servicios y también el nivel de eficiencia de las organizaciones y de sus responsables por cada nivel o área, significa que los empleados tienen el poder en sus ámbitos que les lleva a tener ciertos grado de participación y responsabilidad, también tenemos la definición de Ken Blanchard (2014), donde nos hace conocer que el empowerment es *“dar libertad cognitiva a los pensamientos y conocimientos adquiridos, así como el nivel de experiencia obtenida y la energía motivacional que los empleados dentro de una organización pueden tener”* por otro lado Koontz y Weichrich (2010), señala que el poder no se les debe dar a los empleados de una organización , también menciona que no es lo mismo tomar decisiones los empleados sin ningún visto bueno por parte de la Gerencia. Es importante hacer mención la definición de Newstron (2016), donde establece que el empowerment se denomina como la facultad que en el proceso le otorgue autonomía de

funciones y de decisión a todos los colaboradores, esto de acuerdo a la capacitación y constante información brindada de manera necesaria que influyan en el desempeño laboral, en donde sugiere cinco amplio criterios como es apoyar a los trabajadores a dominar sus funciones, permitiéndoles tener un mejor control, en el presente trabajo también fue importante mencionar la definición de Boglander (2010), en donde señala que *“el empowerment es darles a los empleados la autonomía de buscar el cambio incentivándolos a lograr hacerse cargo de los que realizan o son responsables”*(pág. 31), al respecto el autor nos hace entender que el empowerment es capaz de entender sobre control de entidad así como el control sobre las acciones individuales en cada área o puesto, a todo esto Ramírez (2006), sostiene que el empowerment se encuentra relacionado en cierto manera con la motivación debido a que es un componente del yo orientado a impulsar la conducta dinámica que tenemos como seres humanos, sostiene que la razón primordial es la insatisfacción por eso que buscamos aquello que no tenemos y deseamos, basándose en los componentes como las necesidades que son el sensor que determinan las carencias y presiones internas que buscan satisfacer de manera innata, ya que son adquiridas tanto física sentimentales e intelectuales, es importante señalar que Ramírez (2006), hace mención sobre las principales necesidades básicas de Maslow, en donde nos indica lo vital que es la seguridad, la sociedad, la estima, las acciones culturales y de autorrealización. Al respecto el empowerment cuenta con tres puntos importantes, primero consiste en compartir información con todos, es decir para aquellos que están desinformados se encuentran en la necesidad de poder actuar de manera responsable, esto lleva a compartir los datos e información de cómo anda la empresa o negocio, en cuanto a las índices de crecimiento como utilidades, presupuesto, desperdicio su participación inmediata en el mercado, su productividad, defectos, etc., la segunda clave, consiste en hacer o crear facultad de autonomía usando o haciéndolo por medio de fronteras, es decir el dar autonomía no quiere decir que se necesite menos estructura si no un modelo o tipo diferente de estructura, esta segunda clave hace referencia que todas las personas deben aprender nuevas formas de pensar y laborar organizados. Es importante señalar que establecer normas en una organización sirven de guía a los

empleados para que no vuelvan a recaer en los hábitos antiguos de cuando no tenían dichas facultades en asumir responsabilidades sujeto a las normas internas de la organización, por otro lado también esta clave se basa en la autonomía mediante fronteras de información compartida, los límites impuestos conlleva la suficiente posibilidad de brindar y aportar un grado de energía direccionada hacia un cierto punto o dirección para un determinado uso o función, tal es así que existen 6 áreas como son las metas, el propósito, los valores, papeles y la estructura organizacional y sistemas; Y por último y tercera es reemplazar los niveles jerárquicos con grupos u equipos auto dirigidos, cuya finalidad es la facultad de enseñar otras perspectivas que se puedan aprender de nosotros, esta última y tercera clave hace referencia que en la organización de personal autónomo que trabajen de manera aisladas una de otras,, así mismo se debe de aprender de los grupos de personas que laboran y ejecutan sus funciones en equipo. Esto nos permite deducir que debemos estructurar y pasar a una organización donde la responsabilidad es de todos, sin embargo teniendo en cuenta la imposibilidad de obtener o contar con una organización de colaboradores facultadas con autonomía que trabajen de manera aislada, también es importante mencionar que las características del empowerment viene a ser una manera de aplicar la administración, esto al ser inducido a un plano organizacional muy fundamental dinamizando las actitudes que serán las bases de una grata percepción del ambiente laboral el cual permite y favorece a un adecuado desarrollo del personal logrando así, su satisfacción personal dentro de la organización, por tal motivo estas características son: orgullo, unión y solidaridad, voluntad y la disponibilidad de ser parte del equipo que ayude a lograr las metas trazadas, así como también la minuciosidad de la atención en los detalles y credibilidad (dar cumplimiento a las promesas ofrecida dentro de la empresa con el fin de brindar esa confianza a los empleados de la organización), es preciso decir que a todo ello según Robinson y Coulter, (2011) manifiesta que al respecto se desarrolla la buena voluntad de las personas, que tiene como fin contribuir con la buena gestión de cualquier organización, sin necesidad de recurrir al trato tradicional.

Según Jhonson. et al, (2017), nos invita a conocer los nueve principios del empowerment, en lo que concierne a establecer autoridad para promover el mejoramiento continuo, tratar a las personas que integran la organización con respeto, brindar las capacitaciones constantes para así poder llegar a las metas planteadas y los objetivos propuestos, brindar los útiles y herramientas necesarias de accesibilidad a los datos e información, esto con el objetivo de poder lograr una buena toma de decisiones (pág. 8-9). Por otro lado, Acosta (2015), manifiesta que los beneficios que se logran obtener del empowerment es el aumento en la satisfacción y credibilidad del ser humano, permitiendo aumentar responsabilidades, compromiso y autoridad, así como en la empresa permite conocer la creatividad de los empleados en una mayor escala, existe también el liderazgo compartido, donde todos contribuyen al objetivo final siempre manteniendo una visión y actitud positiva en los demás y por último hace más dinámico los proceso para la toma de decisiones (pág. 11-12).

Las dimensiones que acompañan al empowerment son los siguientes: *Poder*, en lo que consiste en delegar una serie de responsabilidades en distintos niveles organizacionales, esto quiere decir que es importante confiar en ellas otorgándoles la libertad y autonomía. *Motivación*, según Chiavenato (2011), viene a ser el incentivo que se les atribuye a las personas continuamente, reconociéndoles y recompensándoles por el buen desempeño en las labores y festejar los logros de metas. Cabe mencionar que la siguiente dimensión respecta al *Desarrollo*, donde consiste, en proporcionarles información como capacitaciones para su desarrollo personal y profesional continuamente, enseñándoles nuevas técnicas para el desempeño de su trabajo y por último la última dimensión del empowerment es el *Liderazgo*, que consiste en propiciar el liderazgo orientando a definir los objetivos y metas ampliando los horizontes, evaluando continuamente el desempeño, ofreciendo una adecuada retroalimentación.

Cabe mencionar que el empowerment se fundamenta científicamente bajo la *Teoría de la Administración Científica* de Taylor Frederick, (1903-1911), en donde Chiavenato (2009), en la publicación denominada como "*Introducción a la teoría general de la administración*", esto hace conocer en

uno de sus principios relacionados al empowerment que, *“los trabajadores deben de ser preparados científicamente en el desarrollo de tareas para mejorar sus aptitudes con el fin de cumplir con la meta normal de producción”*. Otra de las teorías científicas que también se fundamenta esta variable independiente es la teoría de las relaciones humanas, de Elton Mayo (1932) llamada también como escuela humanista de la administración en donde se relaciona con el presente estudio el grado de la producción partiendo ante el enfoque donde la interacción social, la forma de comportamiento ante la sociedad de los trabajadores, es decir dicho comportamiento es un apoyo en grupal, por otro lado también se relaciona con los beneficios y penalidades sociales y las relaciones personales en donde las personas pertenecientes a una organización participan interactuando sus habilidades con sus conocimientos.

En mención de lo que se explica de la *variable dependiente Gestión Administrativa* iniciamos por conocer las definiciones resaltando a uno de ellos la definición de Atúnez (1993), citado por Corso, (2014), en donde manifiesta que *“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”*(p. 31), por otro lado, Stoner y Gilbert (2009), indica que la gestión administrativa *“aquella disponibilidad y orden de los recursos de una persona en la finalidad de alcanzar los resultados esperado”* (p. 22), por su parte Odgers (2013), señala que *“para la gestión administrativa es necesario recurrir a los sistemas de información y tecnología, para maximizar la productividad”*, y por su lado Álvarez (2010), nos hace conocer que, la gestión aplicada a la administración es parte de un proceso administrativo único; de lo mencionado el autor manifiesta que el proceso de la administración está constituido por cuatro funciones principales como son la planeación, organización, dirección y control. Un enfoque donde la gestión administrativa es con respecto a la gestión de medios, en donde consiste analizar y determinar los recursos que se necesitaran para prestar un servicio público, bajo las normativas y leyes que los gobiernan, el cual debe de estar preparado a manejar las

terminologías y asuntos técnicos que usan las áreas administrativas y financieras, Por otro lado la gestión administrativa siendo visto desde lo financiero, tiene el objetivo principal analizar usando una visión gerencial estratégico de los componentes principales a la gestión de recursos administrativos, financiero y de presupuesto, no obstante Chiavenato (2009), detalla que, la gestión aplicada es la administración de una organización como base fundamental de todos los sistemas de ejecución gerencial. De necesidad también conocer la gestión administrativa en base a los resultados, que consiste en previo a ello establecer un calendario de programación semanal con el fin de elevar la productividad, para ellos es de suma importancia de ver las prioridades, es decir aquello que se necesite hacer primero, es importante mencionar que para lograr buenos resultados el gestor debe entender que mientras la organización puede ayudar a generar una base de ahorro, pero que al no existir esto puede volver la organización más vulnerable a márgenes de errores; en lo que relaciona la gestión administrativa es importante conocer el proceso que se emplea de manera administrativa rescatando las funciones más importantes que se mencionan, Planeación, Organización, Dirección y Control, pues estas funciones básicas establecen el proceso administrativo, por lo tanto según Chiavenato (2009), señala que el proceso administrativo permite una organización lleve convenientemente sus diligencias por medio de la planeación, la organización, la dirección y control, permitiendo evaluar a los funcionarios públicos sus funciones y ejecución apropiada. Se tiene por otro lado que la gestión administrativa también interacciona ante la división de trabajo, según Carvalho y Rodríguez (2012), señalan que la división del trabajo es la especialización que inicialmente el termino fue introducido por Mintzberg, en donde puede ser horizontal siempre y cuando la posición se asigna algunas actividades complejas y puede ser vertical siempre cuando la ubicación tiene poca autonomía, es decir no son muy complejas. Es imprescindible dar a conocer el marco legal que gobierna la realización de una gestión administrativa en las diversas entidades del sector público siendo la principal como es la Ley N° 27444 “Ley del Procedimiento Administrativo General”, publicada el 10 de abril, del 2001, en donde en su artículo III, tiene por finalidad de “plasmear el régimen jurídico en cual será aplicado para buscar que la gestión aplicada a la administrativa estatal puede servir de protector de

intereses generales”. Cabe mencionar que las dimensiones que acompañan a la presente variable Gestión administrativa es *Planeación*, que según Chiavenato (2012), afirma que es toda estrategia empresarial en donde viene a ser la visión y búsqueda de una posición en un parámetro de tiempo a conseguir por parte de la organización, velando por el nivel de renovación y nuevas ideas y sus estrechas relaciones entre los funcionarios, usuarios y administrativos, afirma el autor que la organización debe equilibrarse en la planeación estratégica desde la ejecución de sus actividades operativas más simples, como es el estudio ambiental, el estudio organizacional y por ende la constante planteamiento de estrategias, la otra dimensión es la *Organización*, donde las organizaciones son grupos humanos intencionalmente reconstruida para alcanzar los objetivos al menor costo y esfuerzo. Se tiene la tercera dimensión que es la *Dirección*, siendo una de sus funciones las relaciones interpersonales de los Administradores hacia los subordinados y en la cuarta dimensión para la gestión administrativa se tiene el *Control*, según Chiavenato (2012), manifiesta que los puntos de vista y datos analizados forman parte de una verdad medible a la mitad de ser constituida como algo verdadero este hecho analizado ante la visión de aplicación del control, en otras palabras cuando se habla de resultados esperados estos deben de pasar por un riguroso control, a fin de cumplir con los objetivos trazados y exigencias establecidas.

Al respecto es importante señalar que la variable dependiente gestión administrativa se basa en la fundamentación de las teorías científicas como la *teoría científica de la administración* de Adam Smith, en donde hace conocer la distribución de trabajo contribuye con la incidencia en la economía del tiempo y del trabajo planteando una serie de ideas en su obra titulada como las “riqueza de las naciones”, por otro lado tenemos también a la teoría clásica de la organización teniendo a Henry Fayol en donde plantea seis partes de la administración que son las técnicas de la producción, dirección, comercial, contable - financiera, capital y seguridad.

### **III. METODOLOGÍA**

La metodología que se empleó para el presente estudio es gracias a los criterios del paradigma positivista el cual tiene como origen el modelo de investigación empleado para las ciencias físicas y naturales. Por lo tanto, debido a ello para el mencionado estudio se empleó el método hipotético deductivo, para comprobar una hipótesis a través de la estadística y también para determinar una variable (Sánchez y Reyes, 2018, p. 100).

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

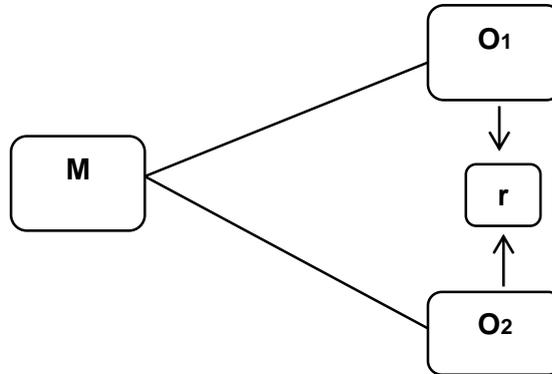
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fue descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. En este caso también será importante en describir las tendencias de un grupo o población para esto tipos de estudios se dice que, el presente es de tipo no experimental porque no se realizará manipulación de las variables en el momento de aplicar el instrumento.

También será correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Al respecto tenido en cuenta lo señalado por Hernández, Baptista y Fernández (2014), el presente estudio fue no experimental de corte transversal, debido a la no manipulación de ninguna de las variables de estudio, viéndose de forma normal y ante su estructura natural los cambios y/o fenómenos todo en su contexto natural.

Cabe mencionar que este tipo de diseño consistió en determinar la correlación entre las dos variables y para ello se contrastó bajo el siguiente esquema:



**Fuente:** Esquema de diseño tomado de (Sánchez y Reyes, 2019, p.3)

**Dónde:**

**M:** Muestra (Colaboradores públicos administrativos de la UGEL 02 La Esperanza)

**O<sub>1</sub>:** Variable 1: Empowerment

**O<sub>2</sub>:** Variable 2: Gestión administrativa

**r:** Correlación de las variables

### 3.2. Variables y Operacionalización

#### 3.2.1. Variables

##### 3.2.1.1. Empowerment:

Koontz y Weichrich (2010), bajo el enfoque conceptual la mencionada variable se define como la creación de un ambiente en el cual resalta la participación de todos los empleados en sus distintos niveles el cual tienden a tener influencia sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia dentro de la organización y sus áreas responsables (p.21).

Bajo el enfoque operacional la variable estuvo dirigido a los colaboradores públicos pertenecientes a la UGEL 02 La Esperanza mediante el instrumento, La Esperanza, permitiendo medir en todas sus dimensiones a través de un cuestionario como al poder, motivación, desarrollo y liderazgo, asignándoles niveles de puntuación a sus respuestas respetando los criterios de la estadística descriptiva para su distribución, en los niveles de bueno, regular y malo, tal como se aprecia en el anexo 03 (Sánchez, 2018, p. 12)

#### **3.2.1.2. Gestión administrativa**

Stoner y Gilbert (2009), bajo su enfoque conceptual manifiesta que la gestión administrativa “se basa en la predisposición y motivación, así como del orden y organización de los activos y los diferentes recursos de una persona con el fin de alcanzar resultados esperados” (p. 22).

Por otro lado, esta variable se operacionalizó dirigiendo a los colaboradores públicos pertenecientes a la UGEL 02 La Esperanza, permitiendo medir en todas sus dimensiones a través de un cuestionario a la planeación, organización, dirección y control, asignándoles también niveles de puntuación a sus respuestas respetando los criterios de la estadística descriptiva para su distribución, en los niveles de bueno, regular y malo, tal como se aprecia en el anexo 03 (Sánchez, 2018, p. 12).

### 3.3. Población muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

El trabajo presentado cuenta con una cantidad de personas conformadas por 46 colaboradores públicos según el registro del cuadro de asignación de personal, de la UGEL N° 02 La Esperanza, para el año 2020, conforme a la siguiente distribución.

**Tabla 1.**

*Distribución de la población*

Área	CAS N° 1057	Régimen N° 276	Régimen N° 29444	Total
Dirección	3		1	4
Área de Gestión Pedagógica	4		9	13
Área de Gestión Administrativa	14	1		15
Área de Gestión Institucional	8	1		9
Área de Asesoría Jurídica	4	1		5
Total	33	3	10	46

*Fuente: Cuadro de Asignación de Personal 2020 / Oficina de Racionalización*

#### 3.3.2. Muestra

El trabajo presentado tiene como tamaño de muestra también estuvo conformado por los 46 colaboradores públicos según el registro del cuadro de asignación de personal, por tratarse de un número relativamente pequeño, así mismo se aprovechó la ventaja de no tener problema en poder acceder y recolectar la información de todos los colaboradores públicos.

### **3.3.3. Muestreo**

Según Hernández, Baptista y Fernández (2010), cuando para el tamaño de muestra se cuenta con la misma población se conoce como muestreo poblacional (p. 75); en base a lo manifestado se dice que en este muestreo aplicado es de tipo muestreo poblacional.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Para el presente estudio la unidad de análisis a estudiar fue la opinión de cada servidor público.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Con finalidad a obtener la información mediante la observación de variables investigadas se tomó en cuenta en el transcurso de la aplicación y del estudio mediante los diferentes instrumentos y las técnicas que se usaron en esta investigación.

### **3.4.1 Técnicas de recolección de datos**

**La Encuesta.** - Mediante esta técnica nos permitió recolectar información de manera directa sobre el uso del Empowerment en la Gestión Administrativa, de la UGEL N° 02, La Esperanza, durante el año 2020, buscando el objetivo de lograr explicar de manera descriptiva la problemática presentada.

### **3.4.2 Instrumentos de recolección de datos**

**El Cuestionario.** Se elaboró teniendo en cuenta los puntos de unión de las preguntas cerradas, las cuales fueron aplicadas a los colaboradores públicos de la UGEL N° 02 La Esperanza, donde se buscó obtener información relevante de las variables de estudio, Empowerment y Gestión Administrativa.

El cuestionario referido a la variable sobre Empowerment, consta de 4 dimensiones: poder con 5 ítems, motivación con 3 ítems, liderazgo con 6 ítems y desarrollo con 3 ítems.

Por otro lado, el cuestionario referido a la variable sobre la Gestión Administrativa, consta de 4 dimensiones: dirección con 5 ítems, planeación con 3 ítems, organización con 5 ítems y control con 4 ítems.

### **3.4.3 Validación y confiabilidad de los instrumentos**

- **La validez de los instrumentos de recolección de datos**

Se hizo por el método de HOLSTI y fue realizado por el juicio de dos expertos de investigación del área de gestión de pública el primero es el Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad), Dr. Eder Carranza Villacorta (Doctor en Gestión Pública) y el Mg. Luis Erick Gonzales Pascual (Magister en Gestión Pública).

Los instrumentos que fueron presentados a los tres expertos fueron validados aplicando la metodología HOLSTI, es decir realizaron evaluaciones y modificaciones a los instrumentos de ambas variables, con sus criterios profesionales bajo su experiencia en el sector público, llegando a resolver que el instrumento fue apto para su aplicación.

- **Confiabilidad de los instrumentos de medición**

Mediante lo expuesto por George y Mallery (1995), donde indica que el coeficiente de medición de Alfa de Cronbach siendo un importe inferior al 0,5 se considera un grado de fiabilidad no aceptable, donde en lo mismo si dicho valor fuese de 0,5 y 0,6 su inferencia se consideraría como un grado pobre de fiabilidad, así como si se obtuviera los datos de 0,6 y 0.7 la fiabilidad se podría entender como un grado

aceptable; de la misma manera si se llegase a tener un valor de 0,7 y 0,8 se entiende como un grado muy aceptable de fiabilidad; en el caso de obtener datos mayores como 0,8 y 0,9 se entiende un grado bueno de fiabilidad y por último si se obtiene un dato mayor al 0,9 se puede entender como un grado excelente de fiabilidad.

Por lo tanto, se determinó la confiabilidad con el coeficiente de alfa cronbach para el cuestionario relacionado del Empowerment cuyo valor fue de 0.779 que corresponde a un nivel muy aceptable y para el cuestionario sobre gestión administrativa, el valor del alfa de cronbach fue de 0.881, el cual corresponde según los rangos de ubicación de cronbach este valor se encuentra en un nivel bueno.

### **3.5. Método de Análisis de Datos**

Ante el estudio de la información correspondiente a la investigación presentada se ha considerado los métodos siguientes:

#### **a) Estadística Descriptiva:**

- Construcción y tabulación de una matriz de base de datos sobre las variables Empowerment y Gestión Administrativa.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencias para su presentación.

#### **b) Estadística Inferencial:**

- Ante el análisis de los datos para obtener los resultados se utilizó las herramientas estadísticas de manera descriptiva.
- Se utilizó la prueba de normalidad en este caso fue de Shapiro Wilks por contar con un tamaño de muestra menor a 50 datos, la misma que comparó la función acumulada observada de las variables bajo un nivel de significancia del 5%, siendo el contraste de ajuste a una distribución normal.

- Se evaluó las hipótesis planteadas en el presente estudio el estadístico de prueba Taub- Kendall como prueba no paramétrica

### **3.6 Aspectos éticos**

El estudio aquí presentado, cumplió con la protección de la identidad de los colaboradores que apoyaron al presente trabajo, de la misma manera de considero los puntos éticos adecuados, como por ejemplo la confidencialidad la cual erradica su interés en que los datos e información recolectada no será de ninguna manera evidenciada o presentada ante personas ajenas al estudio y tampoco serán usadas o manipuladas ante ningún acto que no corresponda a la investigación, tenido en cuenta el consentimiento solicitado a la UGEL N° 02 La Esperanza, la cual cumple con la autorización para la ejecución del presente trabajo, de esta manera obtener el apoyo y participación de los colaboradores de todas las áreas de manera voluntaria y sin presión alguna información brindada, siempre motivando e incentivando y dando a conocer la importancia que el trabajo puede conllevar para la entidad, por último el anonimato de los datos recolectados se tuvo en consideración desde el inicio de la investigación hasta la culminación de la misma.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Descripción de los puntajes obtenidos de las variables en estudio el Empowerment y Gestión Administrativa, en cada una de sus dimensiones:

**Tabla 2.**

*Nivel percepción sobre el uso del Empowerment*

Niveles	Escala	EMPOWERMENT	
		N	%
Malo	40-48	13	28%
Regular	49-57	29	63%
Bueno	58-66	4	9%
Total		46	100%

*Fuente: Instrumentos aplicados a la UGEL 02 La Esperanza-2020*

De la tabla 2, inferimos que el 63% de los colaboradores opinaron que, la UGEL 02 La Esperanza desarrolla un regular Empowerment, solo para el 9% respondieron que existe un buen empowerment en la entidad y para el 28% opinaron que en la UGEL 02 La Esperanza se desarrolla un mal empowerment.

**Tabla 3.**

*Nivel sobre la gestión administrativa.*

Niveles	Escala	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
		N	%
Mala	41-48	15	33%
Regular	49-56	24	52%
Buena	57-64	7	15%

*Fuente: Instrumentos aplicados a la UGEL 02 La Esperanza-2020*

De la tabla 3, inferimos donde el 52% de los colaboradores consideran que la gestión administrativa se realiza de manera regular en la UGEL 02 La Esperanza, de la misma manera, solo el 15% respondieron que si perciben una buena gestión administrativa y el 33% perciben una mala gestión administrativa.

**Tabla 4.**

*Nivel uso del Empowerment con respecto a cada una de sus dimensiones*

Niveles	Poder		Motivación		Liderazgo		Desarrollo	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Malo	14	30%	11	24%	6	13%	21	46%
Regular	26	57%	21	46%	25	54%	22	48%
Bueno	6	13%	14	30%	15	33%	3	7%
Total	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

**Fuente:** Instrumentos aplicados a la UGEL 02 La Esperanza-2020

De la tabla 4, inferimos que el 57% de los colaboradores de distintas áreas de jerarquía en la sede administrativa de la UGEL 02 La Esperanza opinaron que el Empowerment en cuanto a su poder se desarrolla regularmente, lo mismo pasa con la motivación, liderazgo y desarrollo, por otro lado, se observa que el 33% de los colaboradores respondieron que el empowerment se desarrolla a un buen nivel en cuanto a su liderazgo.

**Tabla 5.**

*Nivel de Gestión Administrativa con respecto a cada una de sus dimensiones*

Niveles	Dirección		Planeación		Organización		Control	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	22	48%	14	30%	7	15%	8	17%
Regular	16	35%	28	61%	28	61%	25	54%
Buena	8	17%	4	9%	11	24%	13	28%
Total	46	100%	46	100%	46	100%	46	100%

**Fuente:** Instrumentos aplicados a la UGEL 02 La Esperanza-2020

De la tabla 5, inferimos que el 48% de los colaboradores de la UGEL 02 L.E perciben una mala gestión administrativa en cuanto a la dirección siendo esto muy preocupante, así como en cuanto a su planeación, organización y la forma como se desempeña el control, la gestión administrativa que se desarrolla en dicha entidad es regular.

### 3.2. Prueba de Hipótesis

**Tabla 6.**

*Prueba de normalidad (Shapiro - Wilk), respecto a los puntajes de respuestas obtenidos sobre el Empowerment y la Gestión Administrativa*

		Empowerment	Gestión Administrativa	Poder	Motivación	Liderazgo	Desarrollo
		46	46	46	46	46	46
Parámetros normales	Media	51.1522	51.2174	15.3261	8.8913	17.7174	9.2174
	Desv. Desviación	5.59352	5.65651	3.45160	2.64347	3.20183	2.30856
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.129	0.098	0.084	0.147	0.150	0.158
	Positivo	0.094	0.098	0.084	0.102	0.086	0.158
	Negativo	-0.129	-0.058	-0.062	-0.147	-0.150	-0.089
Estadístico de prueba		0.129	0.098	0.084	0.147	0.150	0.158
Sig. asintótica(bilateral)		,002	,0015	,0042	,0014	,0011	,006

**Fuente:** instrumentos aplicados a la UGEL 02 La Esperanza-2020

En la Tabla 6 se muestra que, en consideración a que la muestra de estudio es inferior a 50, al realizar la prueba de Shapiro-Wilk con ello analizar la normalidad de las variables concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal, ya que los niveles son mayores a 0.05. De esta manera empleamos la prueba de Tau b de Kendall siendo consistente por ser una prueba no paramétrica para lograr analizar la relación y el grado de asociación que pueda existir entre las variables.

#### 4.2.1. Hipótesis General:

H1: Existe relación significativa entre el uso empowerment y la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020

**Tabla 7.**

*Tabla de contingencia del empowerment en la gestión administrativa*

		Gestión Administrativa		Total
		Regular	Bueno	
Empowerment	Regular	N 14	9	23
		% 30.4%	19.6%	50.0%
	Bueno	N 12	11	23
		% 26.1%	23.9%	50.0%
Total		N 26	20	46
		% 56.5%	43.5%	100.0%

**Nota:** Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,932

Sig. P = 0.0023 < 0.05

**Fuente:** matriz de base de datos anexo 04

#### **Interpretación:**

Respecto a la tabla 7, inferimos donde, 30.4% de colaboradores comentan que a un nivel regular de empowerment que se aplique en la UGEL 02 La Esperanza este se relaciona también en el mismo nivel en su gestión administrativa siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,932.

Por lo tanto, se determina que, El uso de empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 LE, durante el año 2020.

#### 4.2.2. Hipótesis Específicas

H1: El uso de empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 LE, durante el año 2020

**Tabla 8.**

*Tabla de contingencia del empowerment respecto a su poder en la gestión administrativa*

		Gestión Administrativa			Total
		Regular	Bueno		
Poder	Regular	N	14	10	24
		%	31.3%	21.7%	52.2%
	Bueno	N	12	10	22
		%	26.1%	21.7%	47.8%
Total		N	26	20	46
		%	56.5%	43.5%	100.0%

**Nota:** Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,822

Sig. P = 0.0017 < 0.05

**Fuente:** matriz de base de datos anexo 04

### **Interpretación:**

Respecto a la tabla 8, se muestra, 31.3% de colaboradores comentan que a un nivel regular de empowerment respecto a su poder que se aplica en la UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona también con el mismo nivel en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,822.

Por lo tanto, se determina que el uso de empowerment respecto a su poder se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020

H<sub>2</sub>: El uso de empowerment respecto a su motivación se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020

**Tabla 9.**

*Tabla de contingencia del empowerment respecto a su motivación en la gestión administrativa*

			Gestión Administrativa		Total
			Regular	Bueno	
Motivación	Regular	N	9	8	17
		%	19.6%	17.4%	37.0%
	Bueno	N	17	12	29
		%	37.0%	26.1%	63.0%
Total	N	26	20	46	
	%	56.5%	43.5%	100.0%	

**Nota:** Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,873

Sig. P = 0.0045 < 0.05

**Fuente:** matriz de base de datos anexo 04

### **Interpretación:**

Respecto a la tabla 9, inferimos donde, 37.0% de colaboradores comentan que a un buen nivel de empowrment respecto a su motivación que se aplica en la UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona regularmente en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,873.

Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su motivación se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020

H<sub>3</sub>: El uso de empowerment respecto a su liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 LE, durante el año 2020

**Tabla 10.**

*Tabla de contingencia del empowerment respecto a su liderazgo en la gestión administrativa*

		Gestión Administrativa		Total	
		Regular	Bueno		
Liderazgo	Regular	N	9	12	
		%	19.6%	6.5%	26.1%
	Bueno	N	17	17	34
		%	37.0%	37.0%	73.9%
Total	N	26	20	46	
	%	56.5%	43.5%	100.0%	

**Nota:** Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,894

Sig. P = 0.0135 < 0.05

**Fuente:** matriz de base de datos anexo 04

#### **Interpretación:**

Respecto a la tabla 10, inferimos donde, 37.0% de colaboradores comentan que a un buen nivel de empowerment respecto a su liderazgo que se aplica en la UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona también en una buena gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,894.

Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020.

H4: El uso de empowerment respecto a su desarrollo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020

**Tabla 11.**

*Tabla de contingencia del empowerment respecto a su desarrollo en la gestión administrativa*

		Gestión Administrativa			Total
			Regular	Bueno	
Desarrollo	Regular	N	19	14	33
		%	41.3%	30.4%	71.7%
	Bueno	N	7	6	13
		%	15.2%	13.0%	28.3%
Total		N	26	20	46
		%	56.5%	43.5%	100.0%

**Nota:** Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,873

Sig. P = 0.0056 < 0.05

**Fuente:** matriz de base de datos anexo 04

### **Interpretación:**

Respecto a la tabla 11, inferimos donde, 41.3% de colaboradores comentan que a un desarrollo regular del empowerment que se aplica en UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona también en el mismo nivel en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,873.

Por lo tanto, se determina que, el uso de empowerment respecto a su desarrollo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020.

## V. DISCUSIÓN

La tabla 1 nos indicó que la población participante en el estudio, donde observamos que de los 46 trabajadores tomados para efectuar el análisis 33 de ellos pertenecen a un tipo de contrato CAS N° 1057, así como también 3 de ellos forman parte del régimen N° 276 y por último 10 de los trabajadores forman parte del régimen N° 29444, esto es importante recalcar para tomar en cuenta la viabilidad y consistencia de los datos obtenidos considerando el tipo de contrato o puesto que ocupe el trabajador, dicho esto los diferentes trabajadores se encuentran ejecutando sus funciones en las diferentes áreas de gestión como dirección, área de gestión pedagógica, gestión institucional, administración y asesoría jurídica, estos resultados de alguna forma se asemejan con el estudio de Koontz y Weichrich (2010), en donde define que el empowerment como la creación de un ambiente en el cual resalta la participación de todos los empleados en sus distintos niveles el cual tienden a tener efecto ante los sistemas implantados de calidad, servicio y también eficiencia dentro de las organizaciones.

Enfocando la investigación a los datos obtenidos tenemos que en la tabla 2 y la figura 1 en cuales se mide el nivel de aplicación del Empowerment se logra determinar que el 63% del personal opina que la UGEL 02 La Esperanza desarrollo y lleva a cabo un Empowerment de manera regular, así como solo el 9% del personal opinó que existe un buen Empowerment en la institución, de la misma manera el 28% de colaboradores indican que la UGEL 02 La Esperanza. se lleva a cabo un mal Empowerment. *Tomando en cuenta la referencia del estudio previo de Bonilla (2017), en su trabajo busco determinar al el empowerment como instrumento técnico moderno para la administración, en busca de potenciar la efectividad en las distintas entidades ferreteras, donde se halló como resultado relevante que cerca del 39% de las empresas desarrollan un grado de empowerment de manera regular y el 32% a un grado bueno, donde se concluye que el uso de empowerment si tiene efecto positivo en las empresas es decir cada persona tiene responsabilidad, así como se*

demuestra que cada trabajador sabe lo que hace y tiene el control en su trabajo (p.15). En consideración a los datos obtenidos y al estudio en referencia analizado podemos tener una base de la importancia del Empowerment aplicada en la ejecución operativa del personal y por ende la Gestión Administrativa de una institución.

En relación a lo mostrado en la tabla 3 y la figura 2 en referencia al grado sobre el control de los documentos, en este punto se muestra un 52% del personal indican que existe una gestión administrativa de manera regular en base al control documentario en la UGEL 02 La Esperanza, así como también el 33% consideran que la gestión y control de los documentos es mala y tan solo el 15% de los trabajadores consideran que el control de los documentos por parte de la UGEL 02 La Esperanza se realiza de manera buena y adecuada. Por otro lado, Acosta (2015), manifiesta que los beneficios que se logran obtener del empowerment es el aumento en la satisfacción y credibilidad del ser humano, permitiendo aumentar responsabilidades, compromiso y autoridad, donde todos contribuyen al objetivo final (pág. 11). Por lo consiguiente y lo mencionado en relación al estudio del nivel de aplicación del Empowerment con respecto a las dimensiones en la tabla 4 y figura 3 se ha podido determinar en base al concepto basado en el Poder el 57% de los trabajadores mencionan que esta se aplica de manera regular en la forma de llevar a cabo la gestión en la UGEL 02 La Esperanza., así como también para la dimensión de Motivación el 46% considera su aplicación de manera regular, para el Liderazgo un 54% implica su aplicación de forma regular y en el Desarrollo el 48% considera su aplicación de manera regular; en contraste con los trabajadores que indicaron la aplicación de manera mala se observa que en la cuestión de Poder el 30% opinan que se aplica de manera mala, para la Motivación el 24% opina que su motivación se efectúa de manera mala, en Liderazgo el 13% opina que su aplicación es de manera mala y por último en el Desarrollo el 46% de los trabajadores consideran que la aplicación se lleva a cabo a un nivel malo.

Lo mostrado en la tabla 5 y la figura 4 sobre el nivel de Gestión Administrativa con respecto a cada una de sus dimensiones, se ha

obtenido que en base a la Dirección de la institución el 48% de los trabajadores consideran que su gestión se realiza de manera mala, del mismo modo el 35% opinan que se realiza de manera regular y por último el 17% considera su gestiona buena; enfocando el concepto desde la Planeación se determinó que el 61% del personal consideran que su gestión se realiza de manera regular, el 30% indica que se lleva a cabo de manera mala y solo el 8% considera que se lleva a cabo de manera buena; en la Organización se obtuvo que el 61% considera que su gestión es regular, así como también que el 24% que es buena y solo el 15% considera que la gestión Organizacional considera que es mala; por ultimo enfocados en el Control el 54% del personal opina que la gestión se realiza de manera regular, así como también el 28% opina que se realiza de manera adecuada y buena donde solo el 17% opina que su gestión es de manera mala e inadecuada. En su estudio realizado por Malpartida (2016) donde estudia el Empowerment enfocando el análisis desde el punto del desempeño laboral aplicada en el estudio de la tienda comercial Rivera, la finalidad fue determinar la influencia directa el empowerment en el desempeño laboral, donde se concluyó que, es necesario la implementación del empowerment para efectos de lograr la buena interacción entre el desempeño laboral del personal. (p. 9).

Respecto a la tabla 7, nos indica, 30.4% del personal comentan que a un nivel regular de empowrment que se aplique en la UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona también en el mismo nivel en su gestión administrativa siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,932. Por lo tanto, se determina que, El uso de empowerment influye significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020. Esto concuerda con el estudio de Malpartida (2016), en el cual estudia el Empowerment enfocado en el desempeño laboral de la tienda comercial Rivera, el trabajo busco determinar la influencia directa el empowerment en el desempeño laboral dado que, fue un estudio descriptivo correlacional donde el investigador ha concluido que, es necesario la implementación del empowerment para efectos de lograr la buena interacción entre el desempeño laboral del personal, así como la variable

empowerment se relaciona significativamente con el desempeño laboral junto a las variables e indicadores de la empresa.

Tenemos también en la tabla 8, que el 31.3% de colaboradores comentan que a un nivel regular de empowerment respecto a su poder que se aplica en la UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona también en el mismo nivel en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,822. Por lo tanto, se determina que el uso de empowerment respecto al poder se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, también en la tabla 9, se observa que el 37.0% de colaboradores comentan que a un buen nivel de empowerment respecto a su motivación que se aplica en la UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona regularmente en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,873. Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su motivación se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, el resultado importante también en la tabla 10, donde el 37.0% de colaboradores comentan que a un buen nivel de empowerment respecto a su liderazgo que se aplica en la UGEL 02 La Esperanza, este se relaciona también en una buena gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,894. Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020. Respecto a la tabla 11, se observa que el 41.3% de colaboradores comentan que a un desarrollo regular del empowerment que se aplica en la UGEL 02 La Esperanza este se relaciona también en el mismo nivel en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0,873. Por lo tanto, se determina que, el uso de empowerment respecto a su desarrollo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza durante el año 2020.

Dichos resultados de manera específica se asemejan con el estudio de Riveros y Castro (2018, donde nos hace conocer en su tesis de título en Licenciado en Administración, denominado como “Empowerment en la Gestión administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2015-2018”, cuyo objeto de estudio fue determinar la relación entre el empowerment y la gestión administrativa, para ello dicho estudio fue de metodología no experimental de tipo descriptivo relacional debido a que fue necesario conocer la relación entre ambas variables, se aplicó el instrumento de medición de dos cuestionarios y un tamaño de muestra de 65 servidores públicos de la Universidad, se contrastó las hipótesis haciendo uso de la prueba estadística de la matriz de correlaciones de Pearson, donde resultó significativo la interacción de las variables a un nivel de significancia del 5%, por lo tanto concluyó lo siguiente, existe una relación significativa entre empowerment y la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica, así se identificó que el empowerment se está desarrollando a un grado regular así como las dimensiones que acompañan como liderazgo e innovación y la gestión administrativa también se desarrolla al mismo nivel junto con sus dimensiones como dirección, planificación, personal organización y control, guardando relación positiva moderada entre dichas dimensiones frente a las otras variables, a un nivel de significancia del 5%.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el uso regular del empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, gracias al valor obtenido de Taub Kendall (0,932) que demostró la relación entre ambas variables y el valor de 0.0023 la significancia.
2. Se identificó en la UGEL 02 La Esperanza, que cerca del 63% de los colabores públicos perciben un uso regular del empowerment.
3. Se identificó que, cerca del 52% de los colaboradores públicos opinaron que en la UGEL 02 La Esperanza, se desarrolla regularmente una gestión administrativa.
4. El uso del empowerment respecto a su poder se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, gracias al valor obtenido de Taub-Kendall (0.822), que demostró la significancia durante el análisis de información.
5. El uso del empowerment respecto a su motivación se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, gracias al valor obtenido de Taub-Kendall (0.873), que demostró la significancia durante el análisis de información.
6. Se determinó que, el uso de empowerment respecto a su liderazgo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, gracias al valor obtenido de Taub-Kendall (0.894), que demostró la significancia durante el análisis de información.
7. Se determinó que, el uso de empowerment respecto a su desarrollo se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la UGEL 02 La Esperanza, durante el año 2020, gracias al valor obtenido de Taub-Kendall (0.873), que demostró la significancia durante el análisis de información.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la UGEL 02 La Esperanza a realizar y programar reuniones de apreciación e interacción laboral con la finalidad de reconocer deficiencias y potenciar virtudes con la gestión administrativa actual.
2. A la administración evaluar el desempeño de los funcionarios en todos los niveles laborales de la UGEL 02 La Esperanza con la finalidad de conocer la opinión del personal respecto a la gestión actual y las funciones realizadas por cada funcionario y junto con el responsable de recursos humanos instale un mecanismo de incentivo ante las metas y objetivos cumplidos y el buen desempeño laboral, formalizando el agradecimiento y el saludo de felicitaciones ante los buenos actos y cumplimiento de metas.
3. A la Dirección de la UGEL 02 La Esperanza fomente la participación directa por parte del personal con las jefaturas, encargados de monitoreo y evaluación mediante canales de información y acceso al dialogo para la toma de decisiones.
4. A las Jefaturas de cada área en coordinación con la administración realicen las capacitaciones y reuniones por áreas donde se explique y detalle el plan operativo y ejecución de la misma, así como programar metas y objetivos específicos de manera clara y medible.
5. A la autora del presente estudio elevar a las instalaciones de la Universidad César Vallejo, así como realizar la publicación respectiva en la web, de manera formal, a fin de que contribuya como antecedente para estudios posteriores por parte de los interesados.

## REFERENCIAS

- Acosta, F. (2015). Administración del Talento Humano. (Melvi, Ed.) *Gestiúm*, VII(145), 11-12. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lni/cano\\_a\\_fl/bibliografia.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/cano_a_fl/bibliografia.pdf)
- Álvarez, G. (2010). *Disciplinad de las Administración Pública* . Lima: Talentus .
- Álvarez, P. (2017). *Nivel de gestion administrativa en Carabobo 2017*. Carabobo - Venezuela : Universidad Autonoma del estado de Carabobo .
- Blanchard, K. (2015). *Empowerment claves para que el proceso de facultar a los empleados funciones en su empresa* . Santa Fe de Bogotá - Colombia : Norma.
- Boglander, S. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. 14). Mèxico: Cengage - Learning.
- Bonilla, R. (2017). *El Empowerment com técnica de administración moderna para lograr la efectividad en las empresas ferreteras de la Zona Oriental*. San Salvador : Universidad Nacional del Oriente UNIVO.
- Caballero, F. (2018). Irregularidades en la Gestion Municipal de la Unión - Piura. *Caretas*, 9-10. Obtenido de [www.caretasrevista.com,pe/piura](http://www.caretasrevista.com,pe/piura)
- Cáceres, R. (2016). *El Empowerment una nueva estrategia en la dirección empresarial* . México - Guanajato : Enterprise .
- Carrasco, P. (2017). *Empowerment y su efecto en la calidad de servicio del area de creditos hipotecarios en el banco de la Nación agencia Trujillo*. Trujillo - Perú : Universidad Nacional de Trujillo .
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano* (Vol. 4ta edic.). Bogotá - Colombia: Mac - Grawll.
- Correa, J. (2018). *Propuesta del Empowerment como tecnica de administración moderna para lograr la efectividad en las empresas ferreteras* . Lima - Perú : Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas .
- Corso, J. (2014). *La Gestión Administrativa en el sector estatal* . Buenos Aires - Argentina : Gobiernos express.
- Diario la República. (2019). Denuncian a la Municipalidad Provincial de Chiclayo por presunto actos de corrupcion. (G. I. República, Ed.) XI(39), págs. 8-9. Obtenido de [www.grupolarepublica.com.pe](http://www.grupolarepublica.com.pe)

- Garrido, Y. (2018). *Evaluación de la Gestión Administrativa en el buen desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Victor Larco* . Trujillo - Perú : Universidad Privada Cesar Vallejo .
- Gutierrez, S. (2015). *Manejo efectivo del empowerment de los gerentes de las multinacionales en Colombia* . Bogotá - Colombia : Universidad Militar de Nueva Granada .
- Hernández, Bapista y Fernández. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Vol. VII). (5. edic., Ed.) México: Mac Graw - Hill.
- Jhonson. et al. (2017). New Developments in Social Interdependence Theory. (Pubmed, Ed.) *Researchgate*, III(131), 6-8. Recuperado el 17 de abril de 2020, de [https://www.researchgate.net/publication/6609956\\_New\\_Developments\\_in\\_Social\\_Interdependence\\_Theory](https://www.researchgate.net/publication/6609956_New_Developments_in_Social_Interdependence_Theory)
- Jimenez, G. (2017). *El Empowerment, en la ciudad de Mexico una oportunidad de exito*. Michocan - México : Universidad de Michocan .
- Ken Blanchard . (2014). *La Administracion de las Organizaciones* . México : McGraw - Hill .
- Koontz y Weichrich. (2010). *Elementos de la Administración* . México : MacGraw -Hill.
- Malpartida, C. (2016). *Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera, del distrito de Huánuco, 2016*. Huánuco - Perú : Universidad Privada de Huánuco .
- Marquina, J. (2016). *Oportunidad de buena gestion en el sector publico de la ciudad de Galicia*. Galicia - España : Universidad Autonoma de Galicia .
- Mejia, J. (2010). *Métodos en una investigación científica* (Vol. IV). Chiclayo - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Mejia, L. (2017). *Gestión Administrativa de la Municipalida Distrial de Ate*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Mercado, J. (2017). Gestión administrativa en el sector estatal. *Ovación*, II(3), 5-8. Obtenido de [www.revistakamus.com.co](http://www.revistakamus.com.co)
- Newstron, J. (2016). *Comportamiento Humano en el Trabajo* . México - D.F.: MacGraw-Hill .

- Odgers, P. (2013). *Gestión Administrativa un nuevo concepto de administrar recursos* . Buenos Aires - Argentina : Managment .
- OEA. (2018). *Organizacion de los Estados Americanos* . Obtenido de <http://www.oas.org/es/>
- Pérez, B. (2017). *Desempeño de la Gestión Administrativa de ciudad de Loja*. Loja - Ecuador : Política .
- Ramírez, C. (2006). *Visión integral del turismo, fenómeno dinámico universal* (Vol. Primera Edición ). México: Trillas.
- Reyes, U. (2018). *Gestion administrativa en las entidades Locales del Perú* . Lima - Perú: Universidad Pontificia de la Católica del Perú .
- Riveros y Castro. (2018). *Empowerment en la Gestión administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica periodo 2015-2018*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado el 25 de Abril de 2020, de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/58/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbinson y Coulter. (2011). *Human Resources Management*. (8va, Ed.) Londres: Pearson.
- Sanchez y Reyes. (2019). *Diseño de investigación científica y contrastes de hipotesis*. Obtenido de Explorable : <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>
- Sánchez, F. (2018). *Situacion en la gestion administrativa en la Provincia de Buenos Aires* . Buenos Aires - Argentina : Universidad Tecnica de San José de Buenos Aires .
- Sánchez, P. (2016). *Empowerment como recurso para potenciar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial*. Guayaquil - Ecuador : Universidad Nacional de Guayaquil .
- Stoner y Gilbert . (2009). *Administración* . Santiago de Chile : University Library .
- Vladimir, J. (2016). *Desemepño de la administración Pública en España*. Barcelona : Gestión autónoma .

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Empowerment	Koontz y Weichrich (2010), define el empowerment como la creación de un ambiente en el cual resalta la participación de todos los empleados en sus distintos niveles el cual tienden a tener influencia sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia dentro de la organización y sus áreas responsables (p.21).	Dirigido a los colaboradores públicos pertenecientes a la UGEL 02 La Esperanza, permitiendo medir en todas sus dimensiones a través de un cuestionario como al poder, motivación, desarrollo y liderazgo, asignándoles niveles de puntuación a sus respuestas respetando los criterios de la estadística descriptiva para su distribución. (Sánchez, 2018, p. 12).	<b>Poder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegación de autoridad y responsabilidad</li> <li>• Confianza</li> <li>• Libertad</li> </ul>	Nominal Ordinal
			<b>Motivación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Orientación</li> </ul>	
			<b>Liderazgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de objetivos y metas</li> <li>• Ampliación de horizontes</li> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Capacitación</li> </ul>	
			<b>Desarrollo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega de información</li> <li>• Enseñanza de nuevas técnicas</li> <li>• Creación y desarrollo de talentos</li> </ul>	

*Fuente: Elaboración propia*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 2:</b> Gestión Administrativa	Stoner y Gilbert (2009), manifiesta que la gestión administrativa “es la disposición y organización de los recursos de un individuo con el fin de alcanzar resultados esperados” (p. 22),	Dirigido a los colaboradores públicos pertenecientes a la UGEL 02 La Esperanza, permitiendo medir en todas sus dimensiones a través de un cuestionario a la planeación, organización, dirección y control, asignándoles también niveles de puntuación a sus respuestas respetando los criterios de la estadística descriptiva para su distribución. (Sánchez, 2018, p. 12).	<b>Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación entre administración y personal</li> <li>• Confianza</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Objetivos</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Nominal Ordinal
			<b>Planeación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• POI</li> <li>• Valores</li> <li>• Difusión</li> </ul>	
			<b>Organización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecución</li> <li>• Coherencia</li> <li>• Funciones y actividades</li> <li>• Desarrollo</li> <li>• Actualización</li> </ul>	
			<b>Control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Análisis</li> <li>• Diseño de procesos</li> <li>• Confiabilidad</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración propia.

## Anexo 02: Matriz de puntuaciones de las variables

Observaciones	Poder	Motivación	Liderazgo	Desarrollo	EMPOWERMENT
1	19	11	16	7	53
2	11	10	20	14	55
3	14	11	18	8	51
4	17	4	17	13	51
5	12	11	8	10	41
6	14	9	14	8	45
7	18	12	25	9	64
8	17	10	20	12	59
9	16	9	19	12	56
10	15	7	20	7	49
11	18	9	17	7	51
12	11	9	22	8	50
13	16	11	18	9	54
14	18	5	20	12	55
15	14	11	16	12	53
16	14	5	17	7	43
17	16	14	18	6	54
18	9	6	18	7	40
19	15	8	20	11	54
20	13	12	18	10	53
21	11	11	21	11	54
22	14	10	20	7	51
23	12	6	17	9	44
24	13	9	18	8	48
25	13	8	13	8	42
26	19	11	19	10	59
27	16	9	17	6	48
28	14	8	17	7	46
29	22	11	19	9	61
30	16	13	21	5	55
31	15	8	20	11	54
32	18	5	22	10	55
33	13	13	15	7	48
34	11	9	17	12	49
35	17	6	12	6	41
36	23	7	13	7	50
37	12	3	17	8	40
38	15	10	22	10	57
39	20	6	14	12	52
40	8	12	17	8	45
41	20	6	16	10	52
42	17	10	13	15	55
43	20	10	13	11	54
44	16	10	20	10	56
45	22	4	19	8	53
46	11	10	22	10	53

Observaciones	Dirección	Planeación	Organización	Control	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
1	12	10	15	14	51
2	19	9	16	11	55
3	16	10	16	10	52
4	13	9	17	15	54
5	11	8	12	10	41
6	13	8	19	12	52
7	16	10	18	16	60
8	14	9	8	12	43
9	11	13	16	6	46
10	13	8	12	14	47
11	17	10	18	13	58
12	17	8	14	12	51
13	14	10	17	14	55
14	13	6	16	12	47
15	11	5	16	11	43
16	14	14	19	16	63
17	14	7	18	14	53
18	12	6	14	12	44
19	17	6	15	8	46
20	16	6	18	9	49
21	20	11	14	11	56
22	19	9	16	15	59
23	20	6	16	11	53
24	11	11	16	9	47
25	16	11	15	12	54
26	11	11	18	13	53
27	15	11	14	12	52
28	15	11	15	9	50
29	18	10	17	9	54
30	11	6	16	11	44
31	15	12	17	10	54
32	11	7	17	15	50
33	18	10	13	8	49
34	20	11	20	12	63
35	13	10	17	10	50
36	17	12	16	10	55
37	12	9	18	14	53
38	17	7	9	16	49
39	15	6	9	12	42
40	19	9	10	8	46
41	11	9	15	12	47
42	18	4	17	14	53
43	11	7	15	14	47
44	14	7	11	12	44
45	20	9	20	13	62
46	20	8	19	13	60





**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del Empowerment,</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de avance del uso del Empowerment, de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>46 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	<b>DNI N°</b>	18173945
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	<b>Celular</b>	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 18 DE JUNIO DEL 2020





**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de Gestión Administrativa</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de avance de Gestión Administrativa, de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>46 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	<b>DNI N°</b>	18173945
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	<b>Celular</b>	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 18 DE JUNIO DEL 2020





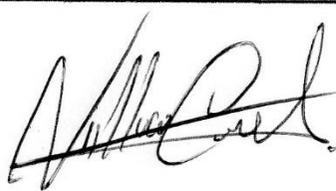
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del Empowerment,</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de avance del uso del Empowerment, de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>46 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Cdr. Vilberto Carranza</i>	<b>DNI N°</b>	<i>18231540</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Lic. Educación Primaria</i>	<b>Celular</b>	<i>998877313</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Au. Vallejo (proy) 343 Tot B-11 Po. Rinconado</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Doctor en Gestión Educativa</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	<i>23 de junio 2020</i>





FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de Gestión Administrativa</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de avance de Gestión Administrativa, de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>46 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Eder Villacorta Carranza</i>	<b>DNI N°</b>	<i>18031540</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Gr. Educación Primaria</i>	<b>Celular</b>	<i>998877312</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>DV. Pedro Velasco 345 - Tr. B-11. La Esperanza.</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Profesor en Gestión Pública</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	<i>23 de Juni, 2020.</i>





**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del Empowerment,</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de avance del uso del Empowerment, de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>46 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	LUIS ERICK GONZALES PASCUAL	<b>DNI N°</b>	43568487
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	<b>Celular</b>	949960514
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Pumacahua 456 El Porvenir		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 25 DE JUNIO DEL 2020





**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de Gestión Administrativa</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el nivel de avance de Gestión Administrativa, de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>46 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	LUIS ERICK GONZALES PASCUAL	<b>DNI N°</b>	43568487
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	<b>Celular</b>	949960514
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. Pumacahua 456 El Porvenir		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 25 DE JUNIO DEL 2020

## Anexo 04: Confiabilidad del Instrumento

### Confiabilidad para el Empowerment

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	10

Estadísticas de total de elemento				
Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	64,706	10,765	,612	,747
V2	66,471	11,993	,204	,783
V3	66,471	12,493	,063	,795
V4	64,706	10,765	,612	,747
V5	66,471	11,993	,204	,783
V6	66,471	12,493	,063	,795
V7	67,059	10,846	,563	,751
V8	66,471	12,493	,063	,795
V9	67,478	13,578	,067	,792
V10	64,706	10,765	,612	,747
V11	66,471	11,993	,204	,783
V12	64,706	10,765	,612	,747
V13	66,471	11,993	,204	,783
V14	66,471	12,493	,063	,795
V15	64,706	10,765	,612	,747
V16	66,471	11,993	,204	,783
V17	66,471	12,493	,063	,795

Estadística de Fiabilidad	Alfa de Cronbach	Número de Elementos ítems
Poder	,725	5
Motivación	,840	3
Liderazgo	,810	6
Desarrollo	,838	3

## Confiabilidad para La Gestión Administrativa

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	10

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
V1	7,8235	8,779	,676	,750
V2	8,2353	9,191	,245	,784
V3	8,1176	8,860	,365	,771
V4	8,0000	9,000	,355	,772
V5	8,0588	8,559	,492	,758
V6	8,0000	9,000	,355	,772
V7	7,8235	8,779	,676	,750
V8	8,2353	9,191	,245	,784
V9	8,1176	8,860	,365	,771
V10	8,0000	9,000	,355	,772
V11	66,471	12,493	,063	,795
V12	67,059	10,846	,563	,751
V13	66,471	12,493	,063	,795
V14	64,706	10,765	,612	,747
V15	66,471	11,993	,204	,783
V16	66,471	12,493	,063	,795
V17	8,0000	9,000	,355	,772

Estadística de Fiabilidad	Alfa de Cronbach	Número de Elementos ítems
Dirección	,802	5
Planeación	,778	3
Organización	,883	5
Control	,805	4

## Anexo 05: Instrumento de medición

### Cuestionario sobre el uso del Empowerment en la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020

**Instrucciones.** - Marque con una "X", en el recuadro de la derecha a cada afirmación. Para cada una de ella tendrá 05 alternativas de respuesta: Siempre =5, Frecuentemente= 4, Algunas veces= 3, Ocasionalmente=2, Nunca= 1

#### I. INFORMACIÓN ESPECÍFICA

Ítem	CARACTERÍSTICAS	Valoración				
<b>PODER</b>						
1	¿Ud. Considera que existe dentro de su área de trabajo la delegación de autoridad por parte de los funcionarios hacia los colaboradores de la UGEL 02 L.E.?					
2	¿La delegación de responsabilidad entre los jefes y Director de la UGEL 02 L.E. se lleva siempre de manera eficiente?					
3	¿Ud. Considera que las responsabilidades en la Institución debe se compartida entre los colaboradores y los jefes inmediatos?					
4	¿Existe confianza entre el personal que labora en la institución con las jefaturas para el mejor rendimiento de trabajo?					
5	¿Sabe Ud. Si existe libertad en la toma de decisiones en su área de trabajo respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
6	¿Sabe Ud. Si dentro de la UGEL 02 L.E. hay 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 Institución son beneficioso para el personal?					
8	¿Existe capacitaciones u orientaciones por parte del responsable de la oficina de personal que permita a los colaboradores a motivarse y cumplir con sus funciones correctamente?					
<b>LIDERAZGO</b>						
9	¿Ud., labora en función a los objetivos que persiguen en la UGEL 02 L.E.?					
10	¿Considera Ud. Que las metas organizaciones que cumple en la UGEL 02 L.E. es beneficioso para la población estudiantil?					
11	¿Sabe Ud. Si las jefaturas y la Dirección trabajan buscando ampliar los horizontes de desarrollo de los estudiantes?					
12	Para Ud. ¿Es importante que los jefes inmediatos realicen una evaluación de desempeño a su personal a cargo?					
13	¿Realiza Ud. Que es bueno mejorar las actividades que se realiza en la UGEL 02 L.E. y retroalimentar a los demás compañeros de trabajo?					
14	¿Las capacitaciones que Ud. Recibe son en función a su especialidad?					
<b>DESARROLLO</b>						
15	¿Cuándo los usuarios solicitan información, Ud. Brinda esa información correctamente?					
16	¿Cuándo Ud. Prende nuevas técnicas de realizar sus labores de trabajo, enseña a sus compañeros esas técnicas para que puedan aplicarlos?					
17	¿Ud. Incentiva a sus compañeros a desarrollar nuevos talentos para que puedan desempeñarse eficientemente en la UGEL 02 L.E.?					

**¡Gracias por su colaboración!**

**Cuestionario sobre la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión  
Educativa Local 02 La Esperanza, 2020**

**Instrucciones.** - Marque con una "X", en el recuadro de la derecha a cada afirmación. Para cada una de ella tendrá 05 alternativas de respuesta: Siempre =5, Frecuentemente= 4, Algunas veces= 3, Ocasionalmente=2, Nunca= 1

**II. INFORMACIÓN ESPECÍFICA**

Ítem	CARACTERÍSTICAS	Valoración				
	<b>DIRECCIÓN</b>					
1	¿Existe una relación entre la administración y el personal?					
2	¿Se cuenta con personal de confianza para supervisar?					
3	¿Se delegan responsabilidades?					
4	¿Se dirige y controla las actividades hacia los objetivos propuestos?					
5	¿Se comunica a todos los colaboradores los planes y objetivos de la UGEL 02 L.E.?					
	<b>PLANEACIÓN</b>					
6	¿Se cuenta con un plan operativo institucional?					
7	¿Se ha definido los valores que los colaboradores deben asumir para alcanzar los objetivos previstos?					
8	¿Se difunden en la página institucional, la Misión, Visión y los valores institucionales?					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
9	¿El trabajo en equipo facilita la ejecución de actividades donde se trabaja?					
10	¿Existe coherencia entre la responsabilidad asignada con su formación y experiencia?					
11	¿La estructura organizacional se realiza en función a la Misión, Visión, objetivos y actividades?					
12	¿Se cuenta con personal necesario para el desarrollo de las funciones?					
13	¿Se actualiza periódicamente el manual de organización y funciones?					
	<b>CONTROL</b>					
14	¿La UGEL 02 L.E. mide la eficacia y la eficiencia en la prestación de sus servicios y en la gestión?					
15	¿La UGEL 02 L.E. analiza sistemáticamente información de sus usuarios con el fin de conocer sus peticiones de mejora y su opinión sobre la calidad del servicio prestado?					
16	¿La UGEL 02 L.E. tiene diseñados procesos y procedimientos orientados al cumplimiento de los objetivos de gestión?					
17	¿Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos por área y unidad funcional para el seguimiento de las estrategias?					

**¡Gracias por su colaboración!**

### Anexo 06: Matriz de consistencia

**Título:** El uso del Empowerment en la Gestión Administrativa, de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, 2020

PLAN DE INVESTIGACIÓN			METODOLOGÍA						
FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD	
<p><b>General:</b></p> <p>¿En qué medida el uso del empowerment se relaciona con la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, durante el año 2020?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre el uso del empowerment y la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, durante el año 2020,</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identificar el nivel de uso del empowerment y el nivel de gestión administrativa.</li> <li>• determinar la influencia del uso de empowerment con respecto al poder en la gestión administrativa.</li> </ul>	<p><b>ANTECEDENTES:</b> <b>A Nivel Internacional</b> Sánchez (2016) “Empowerment como recurso para potenciar el desarrollo efectivo de los programas de responsabilidad social empresarial” el objetivo fue determinar el efecto que tiene la primera variable como recurso para potenciar el desarrollo adecuado de los programas establecidos de responsabilidad social empresarial, e obtuvo como conclusión que, el uso de empowerment tiene efecto significativo en los programas</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> EMPOWERMENT</p>	Poder	<p><b>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (Hi):</b> El uso del empowerment se relaciona significativamente con la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 La Esperanza, durante el año 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> H1: El uso de empowerment al poder influir de manera significativa en la gestión administrativa.</p>	<p><b>TÉCNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> <li>- Fichaje</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> <li>- Ficha de resumen y textuales</li> </ul>	<p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> descriptivo – correlacional</p>	<p>VALIDACIÓN: Fue realizado por el juicio de expertos de investigación de pública Dr. Horna Clavo Edilberto.</p> <p>CONFIABILIDAD: La confiabilidad se determinará con el método Alfa de Cronbach.</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: a) Estadística descriptiva. b) Estadística Inferencial.</p>	
				Motivación					<p><b>POBLACIÓN:</b> Para el presente estudio la población estuvo conformado por 46 colaboradores públicos</p>
				Liderazgo					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación del uso de empowerment con respecto a la motivación y la gestión administrativa.</li> <li>• Determinar la relación del uso de empowerment con respecto al liderazgo y la gestión administrativa.</li> <li>• Determinar la relación del uso de empowerment con respecto al desarrollo en la gestión administrativa.</li> </ul>	<p>sociales de responsabilidad social empresarial</p> <p><b>A Nivel Nacional</b> Malpartida (2016), "Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera, del distrito de Huánuco, 2016", el objetivo general fue determinar la influencia directa del empowerment en el desempeño laboral el investigador ha concluido que, es necesario la implementación del empowerment para efectos de lograr la buena interacción entre el desempeño laboral del personal, así como empowerment se relaciona significativamente con el desempeño laboral junto a las variables</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p>Desarrollo</p> <p>Dirección</p> <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Control</p>	<p>H2: El uso de empowerment con respecto a la motivación se relaciona de manera significativa en la gestión administrativa.</p> <p>H3: El uso de empowerment con respecto al liderazgo se relaciona significativamente en la gestión administrativa.</p> <p>H4: El empowerment con respecto al desarrollo se relaciona significativamente en la gestión administrativa.</p>		<p>En el presente estudio el tamaño de muestra también estuvo conformado por los 46 colaboradores públicos</p>	
--	---	--	---	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.