



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Empowerment y su impacto en la gestión administrativa bajo
modalidad virtual en la Unidad de Gestión Educativa Local
Otuzco, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Sosa Imán, Carmen Jesús (ORCID: 0000-0002-6070-3352)

ASESOR:

Dr. Valiente Saldaña, Yoni Mateo (ORCID: 000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

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 José y Carmen, que desde el cielo me cuidan y me dan la fortaleza para seguir adelante y cumplir con todo lo que les prometí, porque este nuevo logro va dedicado para ustedes, no están físicamente presentes, pero sé que desde el lugar maravilloso donde se encuentran celebran este triunfo conmigo y están muy orgullosos de mí, los amo eternamente padres de mi vida y de mi corazón.

A mi esposo William Ochoa, por su apoyo incondicional en los momentos difíciles que me ha tocado vivir y por ser parte de este logro, dándome fuerzas día a día para continuar con mis metas trazadas.

La Autora

AGRADECIMIENTO

Al Director y todos los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local OTUZCO, 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.

La Autora.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de abreviaturas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	17
3.3. Población muestra y muestreo.....	18
3.3.1. Población.....	18
3.3.2. Muestra.....	19
3.3.3. Muestreo.....	19
3.3.4. Unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
3.4.1 Técnicas de recolección de datos.....	20
3.4.2 Instrumentos de recolección de datos.....	20
3.4.3 Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de Análisis de Datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24

V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	44
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Constancia de autorización	
Anexo 03: Matriz de operacionalización	
Anexo 04: Validación del instrumento	
Anexo 05: Confiabilidad del Instrumento	
Anexo 06: Ficha técnica de los instrumentos de medición	
Anexo 07: Instrumento de medición	
Anexo 08: Base de datos	
Anexo 09: Otras evidencias	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.

Distribución de la población..... 18

Tabla 2.

Nivel percepción sobre el uso del Empowerment.....24

Tabla N° 3

Nivel sobre la gestión administrativa.24

Tabla 4.

Nivel uso del Empowerment con respecto a cada una de sus dimensiones25

Tabla 5.

Nivel de Gestión Administrativa con respecto a cada una de sus dimensiones26

Tabla 6.

Prueba de normalidad (Shapiro - Wilk), respecto a los puntajes de respuestas obtenidos sobre el Empowerment y la Gestión Administrativa.....27

Tabla 7.

Tabla de contingencia del empowerment en la gestión administrativa.....28

Tabla 8.

Tabla de contingencia del empowerment respecto a su poder29

Tabla 9.

Tabla de contingencia del empowerment respecto a su motivación30

Tabla 10.

Tabla de contingencia del empowerment respecto a su liderazgo31

Tabla 11.

Tabla de contingencia del empowerment respecto a su desarrollo32

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- **AGA:** Área de Gestión Administrativa
- **AGI:** Área de Gestión Institucional
- **AGP:** Área de Gestión Pedagógica
- **CAP:** Cuadro de Asignación de personal
- **CPD:** Compromiso de Desempeño
- **D. S:** Decreto Supremo
- **D.L.:** Decreto Legislativo.
- **GRELL:** Gerencia Regional de Educación La Libertad
- **TUO:** Texto Único Ordenado.
- **UGEL:** Unidad de Gestión Educativa Local

RESUMEN

El presente trabajo tuvo por finalidad en determinar el impacto que genera el empowerment en la gestión administrativa bajo la modalidad virtual de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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 servidores 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 Otuzco y como consecuencia de ello también la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones durante el periodo 2020, por otro lado con un valor no paramétrico de Tau-b Kendall (τ)= 0,932 y el coeficiente de correlación significativo positivo en 0.0023 ($p < 0.05$), debido a ello se concluyó que, el uso del empowerment genera impacto significativo en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco .

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

ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the impact generated by empowerment in administrative management under the virtual modality of the Otuzco Local Educational Management Unit, during 2020, it was based on a cross-sectional causal correlational design and the type of non-experimental study, for this, said research counted as a census sample size with the same population size of 46 public servants, in which two questionnaires were applied as instruments to know the information of both variables in all their dimensions, based on the technique of the poll.

It is worth mentioning that the finding found in the present allowed us to know that the use of empowerment is developed at a regular level by the Otuzco Local Educational Management Unit and as a consequence of this 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 (τ) = 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 generates a significant impact on the administrative management of the Otuzco Local Educational Management Unit.

Keywords: *Empowerment, Administrative Management*

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, por consecuencia de la pandemia COVID 19, que se viene atravesando 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 de manera virtual, facilitando un mejor desempeño con eficiencia y eficacia en sus labores en las diversas entidades públicas y privadas. (Vladimir, 2020, p.47).

Pérez (2020), manifiesta que, en la administración pública de todas las entidades de la ciudad de Loja, en Ecuador vienen desarrollando de forma virtual 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, 2019, 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 servidores públicos (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 de Otuzco, donde en estos tiempos que se realiza las labores desde casa de forma remota se trata de emplear mecanismos para mejorar la gestión administrativa, dado que en tiempo normales de los últimos años se ha visto irregularidades con las actitudes del personal administrativo. Esto motiva a que la dirección y la jefatura de gestión administrativa junto al especialista responsable en personal vienen aplicando en cierta medida las herramientas de liderazgo a través del empowerment, donde el objetivo será mejorar la gestión para aportar mejoría en el servicio continuo en la educación, evidenciándose últimamente la participación integral de todos los servidores públicos ante la toma de decisiones de mayor relevancia, pero hasta la fecha no se ha demostrado que tanto impacto tiene el empowerment con la gestión administrativa de la mencionada entidad, es por ello que, surge la necesidad de la Dirección y sus jefaturas de diversas áreas en poder conocer en qué medida el empowerment en estos tiempos de COVID 19, genera cierto grado de impacto en la gestión como para continuar aplicando dicha herramienta o en cierta medida que cosa se tiene que mejorar. 'Por lo tanto, de la problemática expuesta anteriormente nos llevó a formular el siguiente problema: ¿en qué medida el empowerment genera impacto en la Gestión

Administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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 Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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 establecerá como objetivo general en determinar el impacto que genera el empowerment en la gestión administrativa bajo la modalidad virtual de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, durante el año 2020 y de manera específica será identificar el nivel de empowerment en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, así como identificar el nivel de gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, por otro lado de manera específica será también determinar el impacto de empowerment respecto al poder en la gestión administrativa, también determinar el impacto del empowerment respecto a la motivación en la gestión administrativa, determinar el impacto del empowerment respecto al liderazgo en la gestión administrativa y por último determinar el impacto del empowerment con respecto al desarrollo en la gestión administrativa, para ello será necesario realizar el contraste de hipótesis de lo establecido en el objetivo general gracias a la formulación del problema planteado, por lo tanto la siguiente hipótesis general: H_i : El empowerment genera impacto significativo en la gestión administrativa bajo la modalidad virtual de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, durante el año 2020, y de manera específica será

necesario contrastar las hipótesis como H1: El empowerment respecto a su poder genera impacto significativo en la gestión administrativa, así mismo la segunda hipótesis será H2: El empowerment respecto a su motivación genera impacto significativo en la gestión administrativa, la tercera hipótesis, H3: El empowerment respecto a su liderazgo genera impacto significativo en la gestión administrativa y por último la cuarta hipótesis, H4: El empowerment respecto a su desarrollo genera impacto significativo 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 y la 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 descriptiva, 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 servidores públicos 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 servidores públicos 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 empowerment 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 servidores públicos 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 servidores públicos 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 servidores públicos, 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 “ plasmar 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

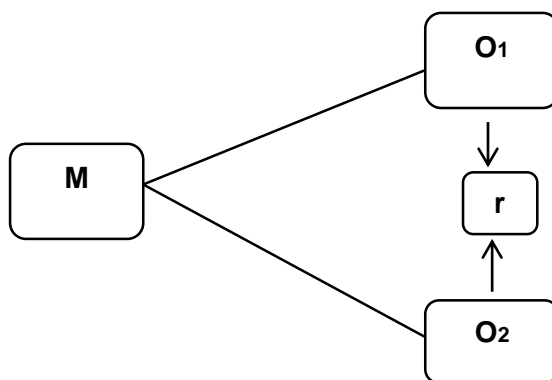
Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fue descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. En este caso también será importante en describir las tendencias de un grupo o población para esto tipos de estudios se dice que, 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 (servidores públicos administrativos de la UGEL Otuzco)

O1: Empowerment

O2: Gestión administrativa

r: Correlación causal 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 servidores públicos pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco mediante la aplicación de un instrumento, permitiendo medir en todas sus dimensiones a través de un cuestionario como el 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 servidores públicos pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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 estuvo constituido por 46 servidores públicos según el registro del cuadro de asignación de personal, de la Unidad de Gestión educativa Local Otuzco, durante 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	2	1	1	4
Área de Gestión Pedagógica	3	1	9	13
Área de Gestión Administrativa	3	12		15

Área de Gestión Institucional	6	3		9
Área de Asesoría Jurídica	4	1		5
Total	18	18	10	46

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

3.3.2. Muestra

El presente estudio contó como tamaño de muestra, la misma cantidad de la población, es decir los 46 servidores 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 servidores públicos.

3.3.3. Muestreo

Según Hernández, Baptista y Fernández (2010), señala que, cuando 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, de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, de la Región La Libertad, durante el año 2020.

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 Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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 17 ítems con 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 17 ítems distribuido en 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 fue el Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles (Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad), aplicando la metodología HOLSTI, dicho experto realizó evaluación y modificaciones al instrumento del

empowerment en todas sus dimensiones, con sus criterios profesionales bajo su experiencia en el sector público, llegando a resolver que el instrumento fue apto para su aplicación, a través de su máximo puntaje en el coeficiente de HOLSTI.

Por otro lado, el experto Mg. Luis José Luna Victoria, maestro en Gestión Pública en su experiencia que tiene en el sector público conector de la parte administrativa bajo sus criterios profesionales validó los ítems del instrumento de gestión administrativa, asignándole el máximo puntaje en dicha evaluación y llegando también a la conclusión que el instrumento estaría apto para su aplicación. Todo lo mencionado se visualiza en el anexo 6 del presente estudio.

• **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. Procedimientos

Se comenzó solicitando el permiso a la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, Así mismo se aplicó a los usuarios que frecuentan realizar trámites de diversa naturaleza, en el mencionado lugar inmediatamente se recolectó la información y se aplicó los instrumentos respectivos, donde luego se procedió a realizar el análisis correspondiente respectando la metodología establecida en el presente estudio de investigación y además se hizo uso de las herramientas de la Estadística descriptiva, para ello se construyó una matriz de base de datos en el programa Excel 2016, donde se tabuló y explicó a través de tablas y figuras de frecuencia observando el comportamiento de cada variable y con ayuda del programa estadístico SPSS versión 25, se procesó la información sobre todo para demostrar el resultado de cada hipótesis establecidas en el presente.

Finalmente se procederá a discutir y concluir en base a los objetivos establecidos.

3.6. 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 utilizará 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 se comparará 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 asignándole el estadístico de prueba adecuado para realizar el contraste, este dependerá de lo que resulte la evaluación de la normalidad de datos si es o no pertinente realizar pruebas paramétricas, todo ello bajo el nivel de significancia del 5%.

3.7 Aspectos éticos

El estudio aquí presentado, cumplió con la protección de la identidad de los servidores públicos 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 Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, la cual cumple con la autorización para la ejecución del presente trabajo, de esta manera obtener el apoyo y participación de los servidores públicos de todas las áreas de manera voluntaria y sin presión alguna de la información brindada.

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 Otuzco-2020

De la tabla 2, inferimos que el 63% de los colaboradores opinaron que, la UGEL Otuzco 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 Otuzco se desarrolla un bajo nivel de empowerment.

Tabla N° 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 Otuzco.

De la tabla 3, inferimos donde el 52% de los colaboradores consideran que la gestión administrativa se realiza de manera regular en la UGEL Otuzco 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 Otuzco -2020

De la tabla 4, inferimos que el 57% de los colaboradores de distintas áreas de jerarquía en la sede de uso administrativo de la UGEL Otuzco 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 Otuzco-2020

De la tabla 5, inferimos que el 48% de los colaboradores de la UGEL Otuzco 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.

4.2. 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
	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 Otuzco-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 Otuzco, durante el año 2020

Tabla 7.

Tabla de contingencia del empowerment en la gestión administrativa

		Gestión Administrativa		Total
		Regular	Bueno	
Empowerment	Regular	N	14	23
		%	30.4%	50.0%
	Bueno	N	12	23
		%	26.1%	50.0%
Total		N	26	46
		%	56.5%	100.0%

Nota: Tau-b de Kendall (τ) = 0,932

Sig. P = 0.0023 < 0.05

Fuente: matriz de base de datos anexo 10

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 Otuzco 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 (τ) = 0,932.

Por lo tanto, se determina que, El uso de empowerment genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, durante el año 2020.

4.2.2. Hipótesis Específicas

H₁: El uso de empowerment genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, durante el año 2020

Tabla 8.

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

		Gestión Administrativa			
		Regular	Bueno	Total	
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 (τ) = 0,822

Sig. P = 0.0017 < 0.05

Fuente: matriz de base de datos anexo 10

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 Otuzco, 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 (τ) = 0,822.

Por lo tanto, se determina que el uso de empowerment respecto a su poder genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, durante el año 2020

H₂: El uso de empowerment respecto a su motivación genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 (τ) = 0,873

Sig. P = 0.0045 < 0.05

Fuente: matriz de base de datos anexo 10

Interpretación:

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

Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su motivación genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, durante el año 2020

H₃: El uso de empowerment respecto a su liderazgo genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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	3	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 (τ) = 0,894

Sig. P = 0.0135 < 0.05

Fuente: matriz de base de datos anexo 10

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 Otuzco, este se relaciona también en una buena gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall (τ) = 0,894.

Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su liderazgo genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, durante el año 2020.

H4: El uso de empowerment respecto a su desarrollo genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 % 41.3%	14 30.4%	33 71.7%
	Bueno	N 7 % 15.2%	6 13.0%	13 28.3%
Total		N 26 % 56.5%	20 43.5%	46 100.0%

Nota: Tau-b de Kendall (τ) = 0,873

Sig. P = 0.0056 < 0.05

Fuente: matriz de base de datos anexo 10

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 Otuzco, 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 (τ) = 0,873.

Por lo tanto, se determina que, el uso de empowerment respecto a su desarrollo genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, durante el año 2020.

V. DISCUSIÓN

La tabla 1 nos indicó que la población participante en el estudio, donde observamos que de los 46 servidores públicos 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 servidores públicos 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 servidores públicos 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 Otuzco 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 Otuzco, 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 Otuzco, así como también el 33% consideran que la gestión y control de los documentos es mala y tan solo el 15% de los servidores públicos considero que el control de los documentos por parte de la UGEL Otuzco 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 servidores públicos mencionan que esta se aplica de manera regular en la forma de llevar acabo la gestión en la UGEL Otuzco, 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 servidores públicos que indicaron la aplicación de manera mala se observa que 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 servidores públicos consideran que la aplicación se lleva acabo 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

servidores públicos 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 empowerment que se aplique en la UGEL Otuzco, 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 (τ) = 0,932. Por lo tanto, se determina que, El uso de empowerment genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 Otuzco, este genera impacto también en el mismo nivel en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall (τ) = 0,822. Por lo tanto, se determina que el uso de empowerment respecto al poder se genera impacto significativo con la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 Otuzco, genera impacto en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall (τ) = 0,873. Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su motivación genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 Otuzco, este se relaciona también en una buena gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall (τ) = 0,894. Por lo tanto, el uso de empowerment respecto a su liderazgo genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 Otuzco este genera impacto también en el mismo nivel en su gestión administrativa, siendo altamente significativo esta decisión, gracias al valor no paramétrico de Tau-b de Kendall (τ) = 0,873. Por lo tanto, se determina que, el uso de empowerment respecto a su desarrollo genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco 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 el 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 genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 Otuzco, 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 Otuzco, se desarrolla regularmente una gestión administrativa.
4. El uso del empowerment respecto a su poder genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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 genera impacto significativo en la gestión administrativa de la UGEL Otuzco, 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. Al Director de la UGEL Otuzco tome las acciones de 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 Otuzco 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. Al Responsable de personal de la UGEL Otuzco 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 demás 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/Ini/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). México: 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
- 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
- Garrido, Y. (2018). *Evaluación de la Gestion Administrativa en el buen desempeño de los servidores publicos 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.
- 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
- 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, 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
- Odgers, P. (2013). *Gestión Administrativa un nuevo concepto de administrar recursos*. Buenos Aires - Argentina : Managment.
- OEA. (2019). *Organizacion de los Estados Americanos*. Obtenido de <http://www.oas.org/es/>
- Pérez, B. (2020). *Desempeño de la Gestión Administrativa de ciudad de Loja*. Loja - Ecuador : Politica .
- 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 Catolica 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. (2020). *Desempeño de la administración Pública en España*.
Barcelona : Gestión autónoma .

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Empowerment y su impacto en la gestión administrativa bajo modalidad virtual en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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>General:</p> <p>¿En qué medida el uso del empowerment general impacto en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, durante el año 2020?</p>	<p>GENERAL: Determinar el impacto que genera el empowerment en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, durante el año 2020,</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • identificar el nivel del empowerment • identificar el nivel de la gestión administrativa • determinar el impacto del empowerment con respecto al poder en la gestión 	<p>ANTECEDENTES: <u>A Nivel Internacional</u> 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 sociales de responsabilidad social empresarial</p> <p><u>A Nivel Nacional</u> Malpartida (2016), “Empowerment y</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>EMPOWERMENT</p>	Poder	<p>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN (Hi): El uso del empowerment genera impacto significativo en la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, durante el año 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>H1: El uso de empowerment respecto al poder genera impacto significativo en la gestión administrativa.</p> <p>H2: El uso de empowerment con respecto a la motivación genera impacto significativo</p>	<p>TÉCNICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Fichaje <p>INSTRUMENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario - Ficha de resumen y textuales 	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>descriptivo – correlacional</p>	<p>VALIDACIÓN: Fue realizado por el juicio de expertos de investigación del área de gestión 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:</p> <p>a) Estadística descriptiva. b) Estadística Inferencial.</p>	
				Motivación					<p>POBLACIÓN:</p> <p>Para el presente estudio la población estuvo conformado por 46 servidores públicos</p>
				Liderazgo					

	<p>administrativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el impacto del empowerment con respecto a la motivación en la gestión administrativa. • Determinar el impacto del empowerment con respecto al liderazgo en la gestión administrativa. • Determinar el impacto del empowerment con respecto al desarrollo en la gestión administrativa. 	<p>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>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</p>	<p>Desarrollo</p> <p>Dirección</p> <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Control</p>	<p>en la gestión administrativa.</p> <p>H3: El uso de empowerment con respecto al liderazgo genera impacto significativo en la gestión administrativa.</p> <p>H4: El empowerment con respecto genera impacto significativamente en la gestión administrativa.</p>			
--	--	--	---	---	---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 02: Constancia de autorización



“Año de la Universalización de la Salud”

Otuzco, 30 de noviembre de 2020

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE OTUZCO, AUTORIZA:

A la Señorita **CARMEN JESÚS SOSA IMÁN**, identificada con DNI N° **45533798**, alumna del programa académico profesional de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA - UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, a realizar el trabajo de investigación con fines educativos titulado: **“EMPOWERMENT Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA BAJO MODALIDAD VIRTUAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OTUZCO, 2020”**, por ser requisito para sustentar su proyecto de tesis de la Maestría en Gestión Pública. Asimismo, se le brindara todas las facilidades para el recojo de la información del mencionado proyecto.

Se expide el presente a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente

ATENTAMENTE,

A circular official stamp of the UGEL OTUZCO is positioned to the left of a handwritten signature in blue ink. Below the signature, there is a line of text identifying the signatory as the Director of the Local Educational Management Unit of Otuzco.

Anexo 03: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Independiente: 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 servidores públicos pertenecientes a la UGEL Otuzco, 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).	Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Delegación de autoridad y responsabilidad • Confianza • Libertad 	Ordinal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Recompensas • Orientación 	
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de objetivos y metas • Ampliación de horizontes • Evaluación de desempeño • Retroalimentación • Capacitación 	
			Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de información • Enseñanza de nuevas técnicas • Creación y desarrollo de talentos 	

Fuente: Elaboración propia

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable Dependiente: 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 servidores públicos pertenecientes a la UGEL Otuzco, 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).	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Relación entre administración y personal • Confianza • Responsabilidad • Objetivos • Comunicación 	Ordinal
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • POI • Valores • Difusión 	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecución • Coherencia • Funciones y actividades • Desarrollo • Actualización 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Análisis • Diseño de procesos • Confiabilidad 	


Fuente: Elaboración propia.

		Recompensa	7.¿Las recompensas que puedan ustedes percibir por parte de la Institución son beneficioso para el personal?																	
		Orientación	8.¿Existe capacitaciones u orientaciones por parte del responsable de la oficina de personal que permita a los servidores a motivarse y cumplir con sus funciones correctamente?																	
	Liderazgo	Definición de objetivos y metas	9.¿Ud., labora en función a los objetivos que persiguen en la UGEL Otuzco.?																	
		Ampliación de horizontes	10. ¿Considera Ud. Que las metas organizaciones que cumple en la UGEL Otuzco es beneficioso para la población estudiantil?																	
		Evaluación de desempeño	11. ¿Sabe Ud. Si las jefaturas y la Dirección trabajan buscando ampliar los horizontes de desarrollo de los estudiantes?																	
		Retroalimentación	12. ¿Para Ud. ¿Es importante que los jefes inmediatos realicen una evaluación de desempeño a su personal a cargo?																	
		Capacitación	13. ¿Realiza Ud. Que es bueno mejorar las actividades que se realiza en la UGEL Otuzco y retroalimentar a los demás compañeros de trabajo?																	
	Desarrollo	Entrega de información	14. ¿Cuándo los usuarios solicitan información, Ud. Brinda esa información correctamente?																	
		Enseñanza de nuevas técnicas	15. ¿Cuándo Ud. Prende nuevas técnicas de realizar sus labores de trabajo, enseña a sus compañeros esas técnicas para que puedan aplicarlos?																	
		Creación y desarrollo de talentos	16. ¿Ud. Incentiva a sus compañeros a desarrollar nuevos talentos para que puedan desempeñarse eficientemente en la UGEL Otuzco.?																	

Coeficiente de HOLSTI

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(16 + 16 + 16 + 16)}{(16 + 16 + 16 + 16) + 00} = \frac{64}{64} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

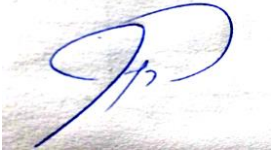
Nombre del Instrumento	Cuestionario de Empowerment		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance de Gestión Administrativa, de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 2020		
Aplicado a la Muestra Participante	46 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco		
Nombres y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

		Funciones y actividades	11. ¿La estructura organizacional se realiza en función a la Misión, Visión, objetivos y actividades?																
		Desarrollo	12. ¿Se cuenta con personal necesario para el desarrollo de las funciones?																
		Actualización	13. ¿Se actualiza periódicamente el manual de organización y funciones?																
	Control	Eficacia	14. ¿La UGEL Otuzco mide la eficacia y la eficiencia en la prestación de sus servicios y en la gestión?																
		Análisis	15. ¿La UGEL Otuzco analiza sistemáticamente información de sus usuarios con el fin de conocer sus peticiones de mejora y su opinión sobre la calidad del servicio prestado?																
		Diseño de procesos	16. ¿La UGEL Otuzco tiene diseñados procesos y procedimientos orientados al cumplimiento de los objetivos de gestión?																
		Contabilidad	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?																

Coeficiente de HOLSTI

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(17 + 17 + 17 + 17)}{(7 + 17 + 17 + 17) + 00} = \frac{68}{68} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

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

	Liderazgo	Definición de objetivos y metas	25. ¿Ud., labora en función a los objetivos que persiguen en la UGEL Otuzco.?																		
		Ampliación de horizontes	26. ¿Considera Ud. Que las metas organizaciones que cumple en la UGEL Otuzco es beneficioso para la población estudiantil?																		
		Evaluación de desempeño	27. ¿Sabe Ud. Si las jefaturas y la Dirección trabajan buscando ampliar los horizontes de desarrollo de los estudiantes?																		
		Retroalimentación	28. ¿Para Ud. ¿Es importante que los jefes inmediatos realicen una evaluación de desempeño a su personal a cargo?																		
		Capacitación	29. ¿Realiza Ud. Que es bueno mejorar las actividades que se realiza en la UGEL Otuzco y retroalimentar a los demás compañeros de trabajo?																		
	Desarrollo	Entrega de información	30. ¿Cuándo los usuarios solicitan información, Ud. Brinda esa información correctamente?																		
		Enseñanza de nuevas técnicas	31. ¿Cuándo Ud. Prende nuevas técnicas de realizar sus labores de trabajo, enseña a sus compañeros esas técnicas para que puedan aplicarlos?																		
		Creación y desarrollo de talentos	32. ¿Ud. Incentiva a sus compañeros a desarrollar nuevos talentos para que puedan desempeñarse eficientemente en la UGEL Otuzco?																		

Coeficiente de HOLSTI

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(16 + 16 + 16 + 16)}{(16 + 16 + 16 + 16) + 00} = \frac{64}{64} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

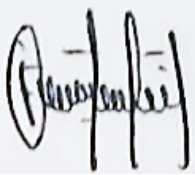
Nombre del Instrumento	Cuestionario de Empowerment		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance de Gestión Administrativa, de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 2020		
Aplicado a la Muestra Participante	46 servidores publicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco		
Nombres y Apellidos del Experto	LUNA VICTORIA LUIS	DNI N°	40457812
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION		964587121
Dirección Domiciliaria	ODONOVAN MZ. 13 LOT 8 URB. SAN FERNANDO – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 20 DE OCTUBRE DEL 2020

		Funciones y actividades	28. ¿La estructura organizacional se realiza en función a la Misión, Visión, objetivos y actividades?																	
		Desarrollo	29. ¿Se cuenta con personal necesario para el desarrollo de las funciones?																	
		Actualización	30. ¿Se actualiza periódicamente el manual de organización y funciones?																	
	Control	Eficacia	31. ¿La UGEL Otuzco mide la eficacia y la eficiencia en la prestación de sus servicios y en la gestión?																	
		Análisis	32. ¿La UGEL Otuzco analiza sistemáticamente información de sus usuarios con el fin de conocer sus peticiones de mejora y su opinión sobre la calidad del servicio prestado?																	
		Diseño de procesos	33. ¿La UGEL Otuzco E. tiene diseñados procesos y procedimientos orientados al cumplimiento de los objetivos de gestión?																	
		Contabilidad	34. ¿Existe información periódica, oportuna y confiable sobre el cumplimiento de metas y objetivos por área y unidad funcional para el seguimiento de las estrategias?																	

Coeficiente de HOLSTI

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(17 + 17 + 17 + 17)}{(7 + 17 + 17 + 17) + 00} = \frac{68}{68} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance de Gestión Administrativa, de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 2020		
Aplicado a la Muestra Participante	46 servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco		
Nombres y Apellidos del Experto	LUNA VICTORIA LUIS	DNI N°	40457812
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION		964587121
Dirección Domiciliaria	ODONOVAN MZ. 13 LOT 8 URB. SAN FERNANDO – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 20 DE OCTUBRE DEL 2020

Anexo 05: 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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	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	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 06: Ficha técnica de los instrumentos de medición

Empowerment

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre Empowerment
Autor:	Carmen Jesús Sosa Imán
Procedencia	Universidad César Vallejo (UCV)
Año de edición:	2020
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	<input type="checkbox"/> D1: Poder.
	<input type="checkbox"/> D2: Motivación .
	<input type="checkbox"/> D3:Liderazgo.
<input type="checkbox"/> D4:Desarrollo.	
Ámbito de aplicación:	UGEL Otuzco
Administración:	Individual a cada servidor publico
Duración:	15 minutos (aproximadamente).
Objetivo:	Evaluar la información de cada servidor público la percepción del empowerment
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 02 expertos Doctores en Gestión pública y Gobernabilidad
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.908$
Campo de aplicación:	Institución perteneciente a la UGEL Sánchez Carrión de la Región La Libertad
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 17 ítems distribuidos en 4 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	D1: Poder (5 ítems)
	D2: Motivación (3 ítems)
	D3: Liderazgo (6 ítems)
D4: Desarrollo (3 ítems)	
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles:	Bueno [63-85]
	Regular [40-62]
	Malo [17-39]

Niveles de las dimensiones	<i>Poder</i>
	Bueno [19-25]
	Regular [12-18]
	Malo[5-11]
	<i>Motivación</i>
	Bueno [9-11]
	Regular [6-8]
	Malo[3-5]
	<i>Liderazgo</i>
	Bueno[24-32]
	Regular [15-23]
	Malo[6-14]
	<i>Desarrollo</i>
	Bueno [9-11]
	Regular [6-8]
Malo[3-5]	

Gestión administrativa

FICHA TÉCNICA:	
Nombre:	Cuestionario sobre Gestión administrativa
Autor:	Carmen Jesús Sosa Imán
Procedencia	Universidad César Vallejo (UCV)
Año de edición:	2020
Dimensiones:	Explora las dimensiones:
	<input type="checkbox"/> D1: Dirección
	<input type="checkbox"/> D2: Planeación
	<input type="checkbox"/> D3: Organización
<input type="checkbox"/> D4: Control	
Ámbito de aplicación:	UGEL Otuzco
Administración:	Individual a cada servidor publico
Duración:	15 minutos (aproximadamente).
Objetivo:	Evaluar la información de cada servidor público la percepción de la Gestión administrativa
Validez:	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 02 expertos Doctores en Gestión pública y Gobernabilidad
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.881$
Campo de aplicación:	Institución perteneciente a la UGEL Sánchez Carrión de la Región La Libertad
Aspectos a evaluar:	El cuestionario está constituido por 17 ítems distribuidos en 4 dimensiones.
	A continuación, se detalla:
	D1: Dirección (5 ítems)
	D2: Planeación (3 ítems)
	D3: Organización (5 ítems)
D4: Control (4 ítems)	
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles:	Bueno [63-85]
	Regular [40-62]
	Malo [17-39]

Niveles de las dimensiones	<i>Dirección</i>
	Bueno [19-25]
	Regular [12-18]
	Malo[5-11]
	<i>Planeación</i>
	Bueno [9-11]
	Regular [6-8]
	Malo [3-5]
	<i>Organización</i>
	Bueno [19-25]
	Regular [12-18]
	Malo[5-11]
	<i>Control</i>
	Bueno [18-24]
	Regular [11-17]
Malo [4-10]	

Anexo 07: Instrumento de medición

Cuestionario sobre el uso del Empowerment en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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. INFORMACION ESPECÍFICA

Ítem	CARACTERÍSTICAS	Valoración				
PODER						
1	¿Ud. Considera que existe dentro de su área de trabajo la delegación de autoridad por parte de los funcionarios hacia los servidores de la UGEL Otuzco.?					
2	¿La delegación de responsabilidad entre los jefes y Director de la UGEL Otuzco se lleva siempre de manera eficiente?					
3	¿Ud. Considera que las responsabilidades en la Institución debe ser compartida entre los servidores 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?					
MOTIVACIÓN						
6	¿Sabe Ud. Si dentro de la UGEL Otuzco. 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 servidores a motivarse y cumplir con sus funciones correctamente?					
LIDERAZGO						
9	¿Ud., labora en función a los objetivos que persiguen en la UGEL Otuzco.?					
10	¿Considera Ud. Que las metas organizaciones que cumple en la UGEL Otuzco 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 Otuzco. y retroalimentar a los demás compañeros de trabajo?					
14	¿Las capacitaciones que Ud. Recibe son en función a su especialidad?					
DESARROLLO						
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 Otuzco.?					

Cuestionario sobre la Gestión Administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 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. INFORMACION ESPECÍFICA

Ítem	CARACTERÍSTICAS	Valoración				
DIRECCIÓN						
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 servidores los planes y objetivos de la UGEL Otuzco.?					
PLANEACIÓN						
6	¿Se cuenta con un plan operativo institucional?					
7	¿Se ha definido los valores que los servidores deben asumir para alcanzar los objetivos previstos?					
8	¿Se difunden en la página institucional, la Misión, Visión y los valores institucionales?					
ORGANIZACIÓN						
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?					
CONTROL						
14	¿La UGEL Otuzco mide la eficacia y la eficiencia en la prestación de sus servicios y en la gestión?					
15	¿La UGEL Otuzco 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 Otuzco 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 N° 8: Base de datos

EMPOWERMENT

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

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

Anexo N° 9: Otras evidencias

SOLICITA AUTORIZACION DE RECOJO DE INFORMACIÓN

Mg. ANDRES LINO AGUILAR ACEVEDO
Director de la UGEL OTUZCO

Yo, Carmen Jesús Sosa Imán, identificada con DNI Nro. 45533798, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. Me dirijo a usted para solicitarle autorizar el recojo de información con fines académicos y educativos; por estar realizando el trabajo de investigación titulado: **“EMPOWERMENT Y SU IMPACTO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA BAJO MODALIDAD VIRTUAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL OTUZCO, 2020”**. El cual es requisito para sustentar mi proyecto de tesis de la Maestría en Gestión Pública. Sin más por el momento agradezco su atención esperando su pronta respuesta. Trujillo, 26 de octubre de 2020
Atentamente.

Trujillo, 27 de Noviembre del año 2020



CARMEN JESUS SOSA IMÁN
DNI: 45533798

Adjunto:

- RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1054 - A - 2020 - EPG – UCV