



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la  
Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

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

**AUTOR:**

Br. SALCEDO VALDÁRRAGO ANGEL ORLANDO

**ASESOR:**

Dr. LEÓN QUINTANO WILDER

**Línea de Investigación:**

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

PERÚ - 2018

## PAGINA DEL JURADO

---

Dr. Rivas Loayza Marco Antonio  
Presidente

---

Dr. Pazos Miranda Félix José  
Secretario

---

Dr. Enríquez Romero Hugo  
Vocal

## DEDICATORIA

A Dios por darme vida, salud y fuerza para terminar el trabajo de investigación, por darme paciencia e inteligencia suficiente para desarrollar la tesis.

A mis padres: Gaspar y Vilma, a mi hermana Veriozka quienes me brindan su constante apoyo en cada etapa de mi vida y profesión.

A los docentes y trabajadores administrativos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, mención en Gestión Pública por su valioso tiempo.

## **AGRADECIMIENTO**

A la prestigiosa Universidad Cesar Vallejo por formarme en sus aulas, a los docentes por compartir y absolver mis preguntas a través de sus conocimientos, y brindar todas las facilidades para concluir mis estudios de maestría.

A mis seres queridos quienes me inculcaron principios y valores bien definidos, a mi familia, compañeros y amigos, por colaborar y apoyar en el proceso de cumplir los estudios de maestría. Gracias a todos quienes comprendieron mis dificultades y me brindaron su mano generosa.

Salcedo Valdárrago, Angel Orlando

## **PRESENTACION**

Señores Miembros del Jurado, es grato presentar ante ustedes el siguiente trabajo de investigación titulado El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

Dejo a vuestra disposición Señores Miembros del Jurado el presente trabajo, esperando que sirva de base para futuras investigaciones.

Finalmente deseo expresar mi agradecimiento a todas aquellas personas que colaboraron desinteresadamente en la realización de este trabajo de investigación especialmente a nuestro Asesor Dr. León Quintano Wilder.

Atentamente,

Salcedo Valdárrago Ángel Orlando.

## CONTENIDO

<b>PAGINA DEL JURADO .....</b>	<b>II</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>III</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>IV</b>
<b>PRESENTACION .....</b>	<b>VI</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>IX</b>
<b>I. INTRODUCCION.....</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad Problemática .....	11
1.2. Trabajos Previos .....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del Problema: .....	29
1.4.1. Problema General: .....	29
1.4.2. Problemas Específicos: .....	29
1.5. Objetivos .....	29
1.5.1. Objetivos General.....	29
1.5.2. Objetivo Específicos: .....	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.6.1. Hipótesis General: .....	30
1.6.3. Hipótesis Específicas: .....	30
1.7. JUSTIFICACIÓN: .....	31
<b>II. METODOLOGIA .....</b>	<b>33</b>
2.1. Tipo de Estudio.....	33
2.2. Diseño de Estudio.....	34
2.3. Identificación de Variables.....	34
2.3.1. Operacionalidad de Variables: .....	34
2.4. Población, Muestra y Muestreo:.....	35
2.4.1. Población:.....	35
2.4.2. Muestra: .....	35
2.4.3. Muestreo:.....	35
2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: .....	35
2.5.1. Técnicas: .....	35
2.5.2. Instrumentos: .....	36
2.6. Método de análisis de datos .....	36
2.7. Validez y confiabilidad.....	36
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
<b>IV. DISCUSION.....</b>	<b>56</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>58</b>

<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>60</b>
<b>REFERENCIA</b> .....	<b>62</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>66</b>
ANEXO 01 MATRICES.....	67
ANEXO 02 INSTRUMENTOS.....	70
Anexo 03 CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN .....	82
Anexo 04 AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.....	83
Anexo 05 ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD.....	84

## RESUMEN

La actual investigación tiene como objetivo principal: Determinar la incidencia del Empowerment en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. Métodos: El tipo de investigación es Básico. Pues en el transcurso del proceso se adquirirá nuevos conocimientos sobre el tema en cual se realiza la investigación. Por consiguiente se realizara una breve descripción de las características más importantes, mediante las cuales se conseguirá determinar las causas y efectos del fenómeno en estudio, para luego formular alternativas de solución que puedan ser aplicadas en toda su dimensión. El nivel que abarca la presente investigación es el descriptivo - correlacional; es descriptiva, porque tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y es correlacional, en la medida que se analizan las causas y efectos de la relación entre variables. El diseño No Experimental, de corte transversal, puesto que los datos se obtendrán en un solo momento.

Resultados: que el 40% de los encuestados indica que el uso del Empowerment en la municipalidad es regular, el 38% indica que el uso del Empowerment es bueno y el 22% indica que el uso del es deficiente en el desarrollo de la gestión dentro de la Municipalidad de Chumbivilcas. La cual nos muestra que el uso de la del Empowerment es regular ya que el personal de la institución no está capacitado apropiadamente para practicar el empowerment, en tal sentido el desarrollo del trabajo en la municipalidad tiene ciertas falencias y es ineficiente en el cumplimiento de la gestión. En Conclusión: El uso de Empowerment incide positivamente en la gestión pública de la municipalidad provincial de Chumbivilca, la cual nos permite afirmar que la hipótesis general es positivo, al obtener un valor de P (0.000) con el coeficiente de correlación (Chi cuadrado) de 0.734 que indica una correlación positiva entre dichos variables. El nivel de correlación es aceptable, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,734. Por ende se acepta la hipótesis alterna y se puede evidenciar que si existe relación positiva entre el Empowerment y la gestión pública de la municipalidad provincial de Chumbivilcas.

Palabras claves: Empowerment, Gestión pública.

## ABSTRACT

The current research has as main objective: Determine the incidence of Empowerment in Public Management of the Provincial Municipality of Chumbivilcas. Methods: The type of research is Basic. Then in the course of the process new knowledge will be acquired on the subject in which the research is carried out. Therefore, a brief description of the most important characteristics will be made, through which it will be possible to determine the causes and effects of the phenomenon under study, to then formulate alternative solutions that can be applied in all their dimensions. The level covered by this research is the descriptive - correlate !; it is descriptive, because it has the ability to select the fundamental characteristics of the object of study and is correlated !, to the extent that the causes and effects of the relationship between variables are analyzed. The non-experimental, cross-sectional design, since the data will be obtained in a single moment.

Results: that 40% of the respondents indicate that the use of the Emporwerment in the municipality is regular, 38% indicate that the use of the Emporwerment is good and 22% indicate that the use of the Emporwerment is deficient in the development of the management within of the Municipality of Chumbivilcas. Which shows us that the use of the Empowerment is regular since the staff of the institution is not properly trained to practice empowerment, in this sense the development of work in the municipality has certain shortcomings and is inefficient in fulfilling the management. In Conclusion: The use of Emporwerment has a positive impact on the public management of the provincial municipality of Chumbivilca, which allows us to affirm that the general hypothesis is positive, by obtaining a value of P (0.000) with the correlation coefficient (Chi square) of 0.734 indicating a positive correlation between these variables. The level of correlation is acceptable, since according to the previous table the coefficient of association is equal to 0.734. Therefore the alternative hypothesis is accepted and it can be evidenced that there is a positive relationship between the Empowerment and the public management of the provincial municipality of Chumbivilcas.

Keywords: Empowerment, Public management.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad Problemática

Las sociedades han experimentado significativas transformaciones durante las últimas décadas; Esto ha sido posible gracias a la diversificación y crecimiento de los canales de comunicación, Dando lugar al fenómeno de la Globalización e iniciando una nueva perspectiva de Estado con un enfoque liberal, donde la iniciativa privada está teniendo una importancia fundamental con el surgimiento de nuevas herramientas administrativas. Para ello resulta indispensable modernizar la administración pública, pasando del Estado burocrático estructurada en el modelo weberiano a un esquema más flexible, eficiente, transparente y orientado a satisfacer las demandas de los ciudadanos. (Quinteros, 2010)

El esquema gerencial tiene su inspiración en las innovaciones organizacionales que se dan en el sector privado, las cuales cambiaron la forma burocrática tradicional de administración, adecuando la gestión, disminuyendo los niveles jerárquicos y por consiguiente aumentando la autonomía de decisión de los Gerentes.

En donde el gobierno no puede ser una empresa, pero si puede tornarse más empresarial es decir que puede ser más ágil y flexible, estableciendo de manera concreta sus objetivos organizacionales en donde los funcionarios públicos son responsables de las metas, conscientes de la misión de su organización y la mejor forma de lograrlo es delegando poder (empowerment) y autonomía a los gerentes. Este mecanismo altera la forma de la gestión y la cultura organizacional de los integrantes de la burocracia, que inclusive podrán sentirse más motivados por un sistema marcado por el aumento del poder individual de decisión y de la responsabilidad ante los objetivos de su organismo público. (CLAD, 1998)

En donde el Gobierno no necesariamente se enfoca en las necesidades de la ciudadanía por lo que realiza planes que no están diseñados para lograr el objetivo que es el de reducir brechas. Por lo tanto el planeamiento no termina siendo una herramienta efectiva de gestión. (Universidad Continental, 2017)

A ello se le suma la deficiencia en el desempeño de sus funciones por parte de los trabajadores de la institución, es parte del problema de la administración pública a nivel nacional. (Hernández & Vicente, 2000)

Los trabajadores ya no dependen de la disposición de un jefe o supervisor para realizar sus tareas, ahora estos son responsables de sus propias acciones, trabajan en equipo y participan como pieza importante en el esquema de liderazgo de la empresa. Por tanto, deben ser consideradas en las organizaciones como su capital más importante, ya que en ellos se encuentra inmersos los conocimientos, las organizaciones públicas o privadas deben tomarlo en cuenta dentro de sus políticas. (Castro & Riberos, 2015)

En donde la toma de decisiones depende de una sola persona y los trabajadores no tienen la potestad, ni facultades necesarias para llevar a cabo sus labores diarias a ello hay que agregarle la contrata personal no calificado para desempeñar de manera correcta el cargo asignado, los topes salariales que se establecen no son los adecuados ya que resultan siendo un problema porque los nuevos talentos ven al sector privado más atractivo.

Como se puede apreciar no son pocas las dificultades que atraviesa la Gestión Pública es por ello que se viene considerando nuevas herramientas administrativas que ayudan a mejorar el desempeño de la institución, una de estas herramientas es el Empowerment que permite a los trabajadores de la institución desarrollen la totalidad de sus talentos y habilidades para la consecución de los objetivos y metas de la institución. Viene a ser un proceso administrativo que consiste en delegar poder y autoridad a los subordinados aumentando la confianza, responsabilidad, compromiso, trabajo en equipo para servir mejor a la sociedad. (Terry, 2004)

Las instituciones actuales experimentan un conjunto de ineficiencias muestra, entre otros elementos, los siguientes:

- Durante el día de trabajo el personal parece moverse en cámara lenta hasta que es hora de retirarse a casa.
- Nadie arriesga a tener mayores responsabilidades de las necesarias.(Terry, 2004)

La estrategia del Empowerment señala al conjunto de personas que tienen el control sobre ellas mismas que amplían sus posibilidades en donde sus horizontes se elevan a niveles más altos de logro y satisfacción personal. (Miranda, 2008)

La nueva gestión pública persigue la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que vea las necesidades reales de la población al menor costo posible.(Sanchez G. , 2007)

La Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, no es indiferente al servicio ineficiente que se brinda en el sector público a nivel nacional, que se caracterizan por un alto porcentaje de trabajadores que no son capacitados, que no cumplen con el perfil y que no tienen especialidad para desempeñarse en las diferentes áreas de la institución, careciendo de un trato solidario, respetuoso, en donde los roles no están bien definidos, faltando un compromiso con la institución; A la falta de un adecuado clima laboral, se suma el no trabajar en equipo, la falta de solidaridad la poca libertad que tienen para tomar decisiones y solucionar problemas.Es preciso, que las instituciones reconozcan la importancia de utilizar estrategias flexibles que se puedan aplicar con rapidez y que muestren resultados en el menor tiempo posible, para empezar a dar a la gente poder de decidir y actuar con responsabilidad y compromiso. (GODOY, 2011)

Comprometiéndose capacitar a los trabajadores de manera seguida, haciéndolos sentir como parte esencial de la institución.

El EMPOWERMENT se enfoca en brindar a los trabajadores un mayor poder en fortalecer las condiciones y acciones necesarias para que el desempeño laboral y actuación personal de cada uno de los trabajadores se optimice y por ende de la institución (Avila, 2005).

Entendiendo el pensamiento del EMPOWERMENT, el Gerente comprenderá que la responsabilidad en el trabajo es de todos los integrantes de la institución, los sentimientos de la gente requieren especial atención, el reconocimiento constituye una fuente vital, descentralizar el poder y autoridad es necesario, fomentar el compromiso, crear un clima de innovación, libertad de ideas y emociones, sin criticarlas o brindando una crítica constructiva, desterrar el clima rígido injustificado fomentando el temor, no es válida la imposición de ideas. Según (Flores, 2012)

Con esta nueva herramienta se le da la oportunidad al empleado de dar lo mejor de sí, de obtener un mayor rendimiento en el plano humano y profesional, de que sea dueño de su propio trabajo; sustituyendo el modelo jerárquico de impartir órdenes, dado desde el nivel más alto de la institución, a estimular de manera estratégica el trabajo en equipo.

Se procura dar solución al problema planteado ¿Cómo incide el uso del Empowerment en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas? a fin de que la Institución, ponga en marcha planes, directivas, metodología de trabajo, y atienda las actividades para lograr alcanzar los objetivos trazados y obtener los resultados deseados.

El tipo de investigación es básico descriptivo correlacional, el sector que será beneficiado con los resultados de la actual investigación serán las autoridades, funcionarios, trabajadores y usuarios de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **Antecedentes**

(Godoy, 2011). En su trabajo “Aplicación del Empowerment para Lograr una Gestión Eficiente en la Municipalidad Provincial del Callao”

Señala que habiendo una mala conexión y un desunión entre las diferentes áreas de la institución, lo cual merma en el desempeño de las funciones de los trabajadores, cuya característica es mantener un elevado porcentaje de colaboradores poco capacitados, a ello se suma un inapropiado clima laboral y la escasa libertad que tienen para tomar decisiones y solucionar problemas, esto se sostiene debido a la incapacidad de los alcaldes de delegar funciones.

Propone la necesidad de aplicar el Empowerment como herramienta administrativa para lograr la Eficiencia en la Gestión Municipal a fin de que la Municipalidad emita políticas, planes, programas, normas, valores y una metodología de trabajo; Articule las actividades para lograr alcanzar los objetivos de la Municipalidad Provincial del Callao.

(Ramirez, 2006). En su trabajo “Modelo Basado en la Herramienta Empowerment para Mejorar la Calidad de Atención al Cliente en una Pequeña Empresa del Sector Manufacturero en Huajuapán de León, Oaxaca - México” Propone un modelo conceptual, basado en características de la herramienta administrativa Empowerment que permitirá mejorar las prácticas administrativas en la pequeña y Mediana Empresa.

Se concluye que se desarrolló un modelo que abarca las necesidades de la pequeña empresa manufacturera. Efectuando las acciones necesarias para lograr los cambios deseados, poniendo en práctica tareas basadas en la herramienta Empowerment para mejorar el servicio de atención al cliente y que las empresas puedan alcanzar niveles competitivos.

(Figuroa & Paisano, 2006). En su trabajo “El Empowerment Como Herramienta Eficaz Para Alcanzar el Éxito Organizacional”.

Concluye que el Empowerment que es una técnica que se basa principalmente en delegar autoridad y responsabilidad trayendo beneficios tales como: incremento de la creatividad, aumento de la responsabilidad, autoridad y compromiso en la satisfacción del cliente, además contribuye a impulsar el liderazgo participativo y el trabajo en equipo.

(Castro & Riberos, 2015) En su trabajo “Empowerment como herramienta gerencial en las oficinas contables del municipio de Trujillo, estado Trujillo”

Se concluye que el EMPOWERMENT es una técnica que crea un impacto directo en las organizaciones, y por consiguiente, a los individuos que están íntimamente relacionados con ésta, por lo que origina una nueva dinámica que interfiere en el comportamiento organizacional, equilibra las responsabilidades; es decir, se le da rienda suelta a sus capacidades generando un ambiente propicio para la creatividad individual y grupal, además mejora las comunicaciones y deja un camino abierto para el debate de ideas.

(LEÓN, 2015) En su trabajo “Empoderamiento y Satisfacción Laboral”

Se concluye que el empoderamiento influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Río bravo Suchitepéquez, porque tienen la libertad necesaria en su puesto de trabajo, para tomar decisiones y solucionar problemas.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Concepto de Empowerment:**

Es un proceso estratégico que ayuda a enfrentar retos y desafíos en la dirección y administración moderna, en especial del talento humano.

Viene a ser una estrategia que fortalece el desempeño del talento humano de una organización, asignándoles responsabilidades, creando compromiso y dando sentido al trabajo en equipo. (Herrera, 2012).

#### **Definiciones de Empowerment:**

Radica en el hecho de conceder, brindar o delegar el poder y la autoridad a los subordinados y otorgarles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo, aumentando la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso.

Según (Lloyd, 1994) en su libro *Desarrolla tu potencial (empoderamiento)*, Una guía personal. Señala que, es necesario capacitar a alguien que esté preparado para tomar decisiones y actuar correctamente para buscar la aprobación y poder solucionar los problemas, es decir permitir que la gente utilice su propia inteligencia, experiencia, intuición y creatividad para ayudar a la organización a mejorar y tener éxito.

Según (Terry, 2004) en su *Manual de empoderamiento*, cómo lograr que lo mejor de sus colegas expresen Empoderamiento esta situación nos muestra que se debe mejorar la motivación y el desempeño de todos los trabajadores de una organización a través de la delegación y transferencia de poder ya que de esta manera son tomados en cuenta en el desarrollo de las actividades y toma de decisiones sintiéndose parte de la organización y adquiriendo un mejor desempeño para aplicar las estrategias más apropiadas para que la organización pueda mejorar.

Tomando en cuenta:

- El empoderamiento es entregar al subordinado la autoridad para que realice su trabajo.
- Respondiendo por el uso cuidadoso de los recursos de una manera eficaz y eficiente.
- Utilizando equipos auto dirigidos.

Empoderamiento representa delegar poder y autoridad para que puedan coordinar y darles un sentimiento de que son dueños de su propio trabajo, pero también es una estrategia administrativa que proporcionar un conjunto de elementos para ayudar a que los procesos comerciales se lleven de manera apropiada. (Terry, 2004)

Por lo tanto, el empoderamiento prosperara en un ambiente flexible donde se practique una buena comunicación y que haya la confianza necesaria gracias a esta estrategia, es posible reemplazar la antigua jerarquía de pirámides rompiendo barreras y teniendo una mayor comprensión en la organización. (Terry, 2004)

### **Tipos de Empowement**

El Empoderamiento, se constituye de dos aspectos:

- a) El primero es el empoderamiento estructural.
  - b) El segundo es el empoderamiento psicológico.
- 
- a) El empowerment estructural desarrollada por la Prof. Rosabeth Moss Kanter ella plantea la teoría del empowerment estructural, en la cual señala que para el adecuado proceso en la labor de los empleados y por consiguiente la obtención de las metas propuestas, es importante que la institución otorgue a los trabajadores acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades para aprender y desarrollarse. (Kanter, 1993)

La implementación de estas estructuras del empowerment significa mejorar las características específicas del trabajo y las relaciones interpersonales que fortalecen la comunicación efectiva. (Kanter, 1993)

También desarrolla los puntos que componen el empowerment estructural (Kanter, 1993)

- ✓ El acceso a los recursos.
- ✓ El acceso a la información.
- ✓ El acceso al apoyo.

b) El Empowerment psicológico viene a ser la interpretación mental de cada persona a los cambios estructurales del ambiente de laboral. Dichas interpretaciones forman cuatro dimensiones: (Spreitzer, 2006).

1. El significado.
2. La competencia.
3. La autodeterminación.
4. El impacto.

El empowerment psicológico viene a ser el estado psicológico que los trabajadores experimentan es decir el trabajador cree que es competente, que su trabajo es significativo, que puede actuar con libertad. (Spreitzer, 2006)

Este proceso de Empoderamiento comienza estimulando a los formadores de opinión a los gerentes intermediarios de la organización, de modo que ellos cumplan un papel de guías en relación a los objetivos de la empresa. Consecutivamente, la información debe ser compartida con todos los empleados para aprovechar al máximo el capital humano y permitirles entender el contexto actual en términos claros para poder construir confianza en toda la organización, rompiendo el pensamiento burocrático tradicional, de esa manera se podrá ayudar a las personas a ser más responsables y, a su vez, estimularlos a actuar como si fueran dueños de la organización. (OMS, 1998)

El siguiente paso comienza con la brindar libertad a través de límites; En esta etapa, los trabajadores cuentan con información compartida para tomar sus propias decisiones sin perder de vista la misión y la visión de la organización, dando retroalimentación a sí mismos y estableciendo metas específicas para cumplir su papel. (Spreitzer, 2006)

Por último, como último paso, es importante que la organización sustituya la jerarquía de la pirámide por equipos autos dirigidos que gozan de cierta autonomía y para que todas tengan que entrenar en habilidades de equipo y asumir un compromiso y apoyo de la gerencia. (Spreitzer, 2006)

### **Aplicación del Empowerment**

Para aplicar el sistema de empoderamiento en una organización, existen dos cosas esenciales: En primer lugar, hay un cambio en la cultura de trabajo dentro de las instituciones con relación con los colaboradores de una organización y, en segundo lugar, aprender a trabajar en equipo tanto las personas que están encargadas de la dirección conjuntamente con los colaboradores de la empresa.

En el mismo tenor, institución que desee implementar el empoderamiento necesita que se tengan en cuenta los siguientes puntos según (Díaz, 2016):

- ✓ Planes de carrera: se enfoca en que el sentido de poder de la organización, debe ser revisado y ajustado permanentemente.
- ✓ Planes de desarrollo de habilidades: Es decir los líderes no sólo capacitan a su personal, pero también desarrollan la confianza del mismo, mientras entrenan para el éxito y garantizan la dedicación y el compromiso del equipo con su trabajo.
- ✓ De técnicas y trabajo: este proceso prepara a las personas para nuevas responsabilidades.

- ✓ Resolver problemas interpersonales: El equipo con empoderamiento, ya sea individualmente o en equipo, interactúa más seguidamente y activamente con compañeros de trabajo, proveedores, clientes, etc.
- ✓ Soporte Técnico: pasar de grupos de apoyo a grupos de entrenamiento y empoderamiento también se realizan.
- ✓ Entrenamiento de equipos de trabajo: Cada vez más organizaciones fortalecen promoviendo la formación del trabajo en equipo.
- ✓ Tecnología de la información: El papel de la tecnología de la información es importante en el desarrollo de la capacitación. (Díaz, 2016)

El rol del gerente en la formación de equipos de alta eficiencia en una organización es identificar los atributos que ayudan a su equipo a ser más eficiente y minimizar a aquellos que le impiden. En donde requisito primordial de un equipo eficiente es que todos sus miembros compartan el mismo propósito.

En donde tienen cuatro funciones principales:

- ✓ Brinda un contexto para la toma de decisiones.
- ✓ Desarrolla un parámetro que permita medir el progreso del equipo.
- ✓ Permite que el equipo conozca el objetivo de la reunión.
- ✓ Establecer un ambiente participativo es decir reintegrar a los miembros que se alejan de las tareas.

## **Gestión Pública**

### **Teoría de Estado y Gobernabilidad**

La gran necesidad de los gobiernos de la región para simplificar, optimizar, flexibilizar y realizar lo más transparentemente posible los procesos y / o actividades del sistema público, ha llevado a utilizar en una tecnología de la información comunicación (TIC) para el desarrollo de aplicaciones cada vez más que están perfiladas para trabajar de la manera más ideal, juntando sistemas, utilizando las mejores estrategias de gestión y desarrollando modelos adaptados a las necesidades del Gobierno, creando plataformas compatibles que resuelvan cuestiones como la interoperabilidad, la compatibilidad, el acceso, la seguridad, entre otros (CEPAL, 2011)

La presión sobre los gobiernos y organismos públicos para mejorar sus servicios, para aumentar su eficiencia, para mostrar una mayor transparencia y entregar accesibilidad son cada vez mayores y en ese marco, las nuevas tecnologías de la información juegan un rol importante para seguir mejorando en cumplir la gestión que se desarrolla en cada actividad que las instituciones realizan.

*“Las tecnologías de información son las herramientas que están produciendo los cambios más radicales en la gestión pública y privada, y paradójicamente, son las que más escapan a la comprensión o formación de la gran mayoría de los reformadores que están gestionando o financiando grandes proyectos de informatización pública” (Weissbluth, 2008),*

Definitivamente las tecnologías tienen un papel primordial en la gestión pública de los organismos públicos en poder mejorar los servicios que prestan a la ciudadanía ya que muchas veces el personal que labora en cada área de los gobiernos no son los adecuados y aún falta actualizarse en el uso de las tecnologías.

La Administración Pública es Estado en acción, el Estado como constructor. En tal sentido, en realidad, los estados más poderosos son los más bien

administrados y, por lo tanto, aquellos cuya balanza comercial es favorable y que producen lo suficiente para sostener a los habitantes del país y negociar con el excedente son fuentes porque su Administración Pública logró encontrar al socio de equilibrio sociedad, ha sido capaz de proporcionar los beneficios convenientes en salud, asistencia moral y educación.

Wilberto Quevedo Aguilera en su obra, Enfoque Gerencial de la Municipalidad Señala: Que bajo criterios modernos de administración, se puede determinar que la gestión municipal debe contar con los elementos básicos de carácter administrativo organizativo como son:

- ✓ *Estructura Orgánica.*
- ✓ *Reglamento de Organización y Funciones.*
- ✓ *Manual de Procedimientos (Sistemas) (Aguilera, 2007).*

Además debe considerar otros criterios especiales que determinarán su capacidad de gestión que es la que tiene que ver con la oferta, potencialidades y limitaciones que tienen, para presentarse como respuesta a demandas comunes sobre problemas concretos y que afectan a la comunidad.

La estructura y presencia de una Municipalidad sólida en su desarrollo es muy importante, pero hay que considerar la complejidad y heterogeneidad de estas instituciones, determinándose en base a variables como : Tamaño territorial, densidad poblacional, niveles de empleo, niveles de pobreza, niveles de instrucción, etc.; de esta manera, se tiene que la Municipalidad debe organizarse a nivel interno en base a “documentos de gestión” y a nivel externo en base a “índices de desarrollo local” lo que determinará su eficiencia y eficacia y categoría en el consenso ciudadano.

Los Servicios Municipales y la Gestión Municipal las actividades de las instituciones municipales que ofrecen servicios públicos, enfrentan una

gama de necesidades materiales y de recursos humanos para brindar un eficiente servicio a las demandas colectivas de la población.

En los últimos tiempos, la necesidad de procesar información de calidad y políticamente relevantes para la gestión estratégica de los gobiernos se ha vuelto importante. Estas tareas de planificación, coordinación y seguimiento de políticas prioritarias requieren herramientas que faciliten la toma de decisiones para mejorar la gestión y el impacto de estas políticas. En este sentido y dada la creciente complejidad de los problemas de desarrollo y, por lo tanto, de las políticas públicas a ser implementadas, los sistemas de información pueden ser herramientas fundamentales para procesar la cantidad de variables involucradas en la implementación.

## **IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN PÚBLICA**

En la gestión pública, la organización es un sistema coherente de procesos, basado en un conjunto de métodos e instrumentos cuya aplicación impulsa la mejora continua para aumentar la eficiencia de la empresa y la satisfacción del cliente, según (Ángel, 2016) menciona la importancia:

1. Los procesos se encuentran en el corazón del valor de salida de la cadena de valor general y aseguran la convergencia entre los dos principales objetivos estratégicos de la administración pública:
  - ✓ La misión de la organización.
  - ✓ Objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.
2. Haga que el cliente sea visible y guíe el trabajo para brindar servicios valiosos.
3. Gestión pública por resultados es crucial para el principio moderno de enfoque para el ciudadano. Transparencia, anticorrupción, responsabilidad y ética para el eje de ejercicio público.

4. La Gestión Pública Por resultados articula y sirve de base para la creación de redes y alianzas interinstitucionales.
5. Facilitar alianzas estratégicas, ya que los procesos exponen intereses convergentes.
6. Gestión Pública Por resultados proporciona una opinión sobre el trabajo individual y en equipo. Cada persona entiende y valora la importancia de su trabajo y está comprometida con los resultados. (Ángel, 2016)

## **LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA**

Tiene por finalidad lograr que la administración pública sea más eficaz y eficiente enfocada en las necesidades reales de la población, colaborando en la aplicación de estrategias administrativas que promuevan el proceso de brindar servicios de mayor calidad. (SANCHEZ, 2007)

Brindando a la población un papel cada vez más activo en el sector público, ejecutando cambios internos encaminados a eliminar la burocracia, adoptando herramientas administrativas que ayuden a lograr la eficiencia en la administración pública. (SANCHEZ, 2007)

La nueva gestión pública (NGP) viene a ser el proceso de control de la administración pública que se está aplicando a nivel mundial, proponiendo renovadoras herramientas de gestión como lo son:

- El Empowerment.
- Benchmarking.
- Controlling.
- La gestión esbelta (lean management). (SANCHEZ, 2007)

En donde la finalidad de la Nueva Gestión Pública es cambiar la administración pública de modo que no sea una empresa pero que sea más empresarial; Es decir no dejando de lado el ofrecer servicios ni tampoco

buscar la generación de utilidades que viene a ser la razón de ser de una empresa. (Schröder, 2006)

Los motivos que hacen atractiva a la Nueva gestión Pública para la administración pública son varios como por ejemplo:

- 1) Lograr tener más libertad.
- 2) Disminuir la burocracia.
- 3) Obtener nuevas herramientas para la Dirección.
- 4) Se tomara en cuenta las opiniones de la población para la toma de decisiones.
- 5) Se podrá brindar servicios más eficaces buscando el bienestar de la población, etc. (Schröder, 2006)

La nueva gestión pública busca la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que atienda a las reales necesidades de los ciudadanos al menor costo posible, favoreciendo la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de usuarios y promuevan el desarrollo de servicios de mayor calidad. (Fitzpatrick, 2006)

Todo ello está rodeado por sistemas de control que garantizan total transparencia de los procesos, planes y resultados, de modo que, por un lado, mejoren el sistema electoral y, por otro, favorecen la participación del ciudadano (Sanchez, 2007).

El objetivo de este nuevo modo de actuar es alcanzar un sector público que actúe exclusivamente en aquellas áreas donde no hay proveedor más adecuado y lo haga de forma eficiente y eficaz.

Para ello, compete o colabora con el sector privado, siempre que sea posible, con el objetivo de satisfacer las necesidades públicas, dando a los ciudadanos un papel cada vez más activo en el campo público.

La nueva gestión pública (NGP) es una teoría que tiene como idea principal la adopción de una perspectiva gerencial en el Estado. Surgido en la segunda mitad del siglo XX en países con altos niveles de desarrollo, entra en conflicto con el modelo tradicional de organización y prestación de servicios públicos que se basa en ideas como jerarquía burocrática, planificación, centralización y control directo.

En sustitución, introduce la racionalidad económica en la administración pública, como forma de aumentar la eficiencia y la eficacia.

Este cambio fue concebido como un tránsito de la administración pública a la administración pública. La gestión pública para resultados en desarrollo, sin embargo, consiste en una estrategia de gestión diseñada para aumentar el nivel de desarrollo (García & López, 2016).

Esta modalidad intenta lograrlo a través del uso de herramientas de gestión que, de forma colectiva, coordinada y complementaria, orientan la acción de los actores públicos hacia la generación de mayor valor público, generando una calidad de vida mayor para la población.

La gestión de resultados, en general, utiliza una "cadena de resultados" o "estructura de resultados" para mostrar la relación causal existente entre la ejecución (usando insumos en actividades orientadas a productos) y resultados (medidos como efectos e impactos). Los gerentes utilizan esta manera poderosa y simple de visualizar la gestión de proyectos para hacer los cambios y ajustes necesarios para llegar a los resultados deseados.

Se percibe, además, la reestructuración interna para eliminar la burocracia, la adopción de procesos más racionales, mayor autonomía en la gestión, etc. Pero, como se ha demostrado en países pioneros como el Reino Unido, todos estos cambios no tienen validez si no hay un control rígido para contrastar la bondad de la intervención pública. Así, en las últimas décadas, empezaron a mejorar los sistemas tradicionales de control destinados a

verificar el cumplimiento de la ley, también buscando contrastar los principios descritos arriba (Arellanos, 2002).

Podríamos resumir que la nueva gestión pública busca la creación de una administración eficiente y eficaz, es decir, una administración que atienda a las reales necesidades de los ciudadanos al menor costo posible, favoreciendo para ello la introducción de mecanismos de competencia que permitan la elección de usuarios y promover el desarrollo de servicios de mayor calidad. Todo ello está rodeado por sistemas de control que garantizan total transparencia de los procesos, planes y resultados, de modo que, por un lado, mejoren el sistema electoral y, por otro, favorecen la participación del ciudadano.

En donde la nueva gestión pública surge como modelo de la administración que se caracteriza por adaptar herramientas de la gestión empresarial al manejo de los asuntos públicos, y que propugna por la prestación de servicios más ajustados a las necesidades de los ciudadanos con un enfoque de eficiencia, competencia y efectividad en la satisfacción de las demandas sociales.

En donde el cambio del sector público es necesario para adaptarlo a los efectos del paso del tiempo obteniendo como resultados la mejora de la producción, la reducción de los costos y la optimización de los recursos.

Dicho cambio debe enfocarse en la necesidad de buscar el equilibrio entre el sector público y privado para maximizar el bienestar de la población. Cambios que conducen a la ruptura de paradigmas tradicionales para poder avanzar hacia una administración pública más eficaz. Nunca el control burocrático ha sido tan impopular y nunca ha habido una opinión tan negativa acerca de la lentitud de los trámites administrativos en donde la ineficiencia del gobierno se refleja en que los funcionarios actúan con incentivos inadecuados no respondiendo a los objetivos de la organización pública. Tiene que haber un compromiso por ser más eficaces rompiendo las ataduras burocráticas, en donde el gobierno imite las estrategias

administrativas que se aplican en el sector privado. En donde la motivación se convierta en un pilar importante enfocada en el talento humano dichos factores son primordiales en la formación de los salarios en el sector privado. Sin embargo en el sector público no se le da la importancia debida al talento humano no existe una motivación por las habilidades de los trabajadores por ello el sector público puede parecer poco atractivo para personas preparadas. (Quintero, 2010)

#### **1.4. Formulación del Problema:**

##### **1.4.1. Problema General:**

¿Cómo incide el uso del Empowerment en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas?

##### **1.4.2. Problemas Específicos:**

- ¿En qué medida el Compromiso Institucional influye en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas?
- ¿En qué medida el trabajo en equipo incide en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas?
- ¿En qué medida la toma de decisiones incide en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas?
- ¿De qué manera se relaciona la comunicación Organizacional con la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas?

#### **1.5. Objetivos**

##### **1.5.1. Objetivos General**

Determinar la incidencia del Empowerment en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

##### **1.5.2. Objetivo Específicos:**

- Identificar en qué medida la Compromiso institucional influye en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

- Determinar en qué medida el trabajo en equipo incide en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas
- Determinar en qué medida la toma de decisiones incide en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas
- Identificar de qué manera se relaciona la comunicación organizacional con la gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis General:**

El uso del Empowerment incide positivamente en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

### **1.6.2. Hipótesis Alterna:**

El uso del Empowerment NO incide positivamente en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

### **1.6.3. Hipótesis Específicas:**

- La Compromiso Institucional de los trabajadores influye significativamente en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas
- El trabajo en equipo incide positivamente en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas
- La toma de decisiones incide positivamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas
- La comunicación Organizacional de los trabajadores influye significativamente en la gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas

## **1.7. JUSTIFICACIÓN:**

La gestión pública en el Perú está en proceso de fortalecimiento, es decir contamos con los recursos, ahora hay que trabajar en acciones de capacitación, donde el Estado tiene una función importante que se refiere a la producción de bienes y servicios públicos que por lo general están agrupados en cinco áreas: educación, salud, seguridad, defensa e infraestructura. Si bien la economía ha crecido en los últimos años, aún hay una gran carencia en la oferta de sus servicios. Antes el problema de la gestión pública eran los bajos recursos con los que se contaba; ahora el problema es que no se tiene la capacidad de generar proyectos nuevos.

Una buena definición de los objetivos organizacionales depende también de la modificación de la rígida jerarquía que caracteriza al modelo burocrático weberiano. Ya que es preciso hacer a los funcionarios públicos responsables de las metas, conscientes de la misión de su organización y la mejor forma de lograrlo es delegando poder (Empowerment) y autonomía a los gerentes.

Se planteara una herramienta en Gestión Pública que ayudará al mejoramiento de la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, mejorando de manera eficiente los servicios brindados a la población.

La importancia radica en que el EMPOWERMENT permitirá mejorar la efectividad y el desempeño de los trabajadores, introduciendo cambios significativos en la cultura de la gente y el clima de la organización maximizando la utilización de las diferentes capacidades de los trabajadores.

## **MARCO CONCEPTUAL:**

### **Variable de Estudio 1: EMPOWERMENT**

Es una herramienta administrativa que ayuda a enfrentar retos y desafíos en la dirección y administración moderna, en donde dicha estrategia fortalece el desempeño del talento humano de una organización, dándoles responsabilidades, creando compromiso y dando sentido al trabajo en equipo (Yohann, 2002) .

#### **Dimensiones:**

##### **Compromiso institucional**

Es el grado de identificación de una persona con su centro de trabajo, en donde se tiene el sentimiento de seguir participando activamente en ella. (Ayensa & Gonzales, 2001)

##### **Trabajo en Equipo**

Es un grupo reducido de personas con destrezas y conocimientos especiales, comprometidas con un propósito común, donde todas son mutuamente responsables por el cumplimiento del objetivo. (Guadalupe, 2015)

##### **Toma de Decisiones**

Es un proceso muy importante para la institución por que la toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas (Matías, 2015).

##### **Comunicación Organizacional**

Es un medio de conexión que tenemos las personas para intercambiar mensajes con nuestros semejantes. (Brönstrup, Godoi, & Ribeiro, 2007).

### **Variable de Estudio 2: GESTIÓN PÚBLICA.**

Es el conjunto metódico y consecuente de principios, técnicas y prácticas que tiene como finalidad ayudar a la consecución de objetivos de la entidad y abarca la Planificación, Organización, Dirección y Control de los recursos

(humanos, financieros, materiales, etc). Enfocadas en las estrategias desarrolladas para satisfacer las necesidades de la población. (Aguilera, 2007).

**Dimensiones:**

**Planificación:**

Es un proceso que permite asegurar el uso eficiente de los recursos para cumplir con los objetivos, metas, estrategias establecidas y lograr los resultados deseados en un futuro. Planteando una estrategia general para alcanzar y trazar los planes para integración y coordinación del trabajo. (Gallardo, 2008)

**Coordinación:**

Viene hacer la interrelación que responde a la óptima asignación de los recursos y una conjugación articulada de esfuerzos en busca del cumplimiento de los objetivos comunes de manera eficiente, equitativa y eficaz (Repetto & Fernández, 2012).

**Evaluación:**

Viene a ser un procedimiento analítico que brinda información para la toma de decisiones, sobre situaciones pasadas o futuras. (Acevedo, 2001)

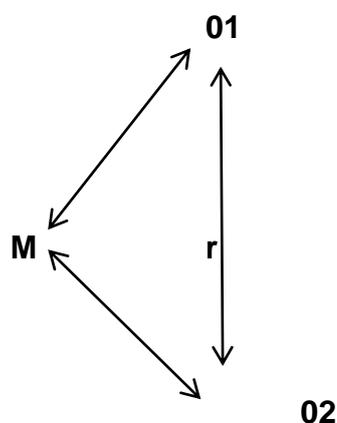
## **II. METODOLOGIA**

### **2.1. Tipo de Estudio**

Esta investigación está enmarcada dentro de la investigación descriptiva, donde su finalidad es describir aspectos representativos de la utilización del Empowerment como herramienta en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, determinándose de esta manera los factores que conducirán al desarrollo del estudio, llegando a conclusiones satisfactorias que dan respuestas a los objetivos planteados (Sampieri, 2014) .

## 2.2. Diseño de Estudio

No experimental, Descriptivo Correlacional:



## 2.3. Identificación de Variables

### 2.3.1. Operacionalidad de Variables:

#### Variable de Estudio 1: Empowerment

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Empowerment</b>	Es una estrategia gerencial que ayuda a enfrentar retos y desafíos en la dirección y administración moderna, en especial del talento humano. Para reforzar lo expresado se entiende que esta estrategia fortalece el desempeño del talento humano de una organización, asignándoles responsabilidades creando compromiso y dando sentido al trabajo en equipo. (Arteaga, V, 2001)		<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	Actitud Disciplina	<b>Deficiente/Regular/bu eno</b>
			<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	Clima Organizacional  Productividad	
			<b>TOMA DE DECISIONES</b>	Capacitaciones  Control	
			<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	Relaciones Interpersonales  Cohesión	

## 2.3.2. Operacionalidad de Variables

### Variable de Estudio 2: Gestión Pública

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Gestión Pública</b>	Es el conjunto ordenado y sistemático de principios, técnicas y prácticas que tiene como finalidad apoyar la consecución de objetivos de la entidad y se ocupa de la Planificación, Coordinación y Evaluación de los recursos (humanos, financieros, materiales, etc). Enfocadas en las estrategias necesarias para satisfacer las necesidades de la población. <i>(Instituto Pacífico, Pag 01, Actualidad Gubernamental)</i>		<b>Planificación</b>	Planificación Estratégica.  Planificación Operativa.  Objetivos.	<b>Deficiente/Regular/bu eno</b>
			<b>Coordinación</b>	Eficiencia  Eficacia	
			<b>Evaluación</b>	Resultados  Desempeño	

## 2.4. Población, Muestra y Muestreo:

### 2.4.1. Población:

Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, ubicada en la Provincia de Chumbivilcas, departamento de Cusco.

### 2.4.2. Muestra:

50 Trabajadores de las diferentes áreas de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.

### 2.4.3. Muestreo:

No probabilístico intencionado.

## 2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

### 2.5.1. Técnicas:

- Encuesta para la Variable de Estudio 1: **Empowerment**
- Encuesta para la Variable de Estudio 2: **Gestión Pública**

En función de los objetivos propuestos de esta investigación la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta escrita y como instrumento el cuestionario. El cuestionario fue elaborado con una escala de medición categórica, representada de la siguiente manera: 1: Deficiente – 2: Regular – 3: Bueno.

### 2.5.2. Instrumentos:

- Variable de Estudio 1 → **Cuestionario**
- Variable de Estudio 2 → **Cuestionario**

### 2.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se realizara a través de las encuestas y las entrevistas para las dos variables, las cuales se aplicara en la provincia de chumvivilcas, dicho análisis de datos se realizara en SPSS versión 23

### 2.7. Validez y confiabilidad

Al momento de aplicar las respectivas encuestas se utilizo un Instrumento validado y utilizado en otras investigaciones, por (Jordan, 2008), en su tesis de doctorado, *“La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional”*

Dicho instrumento se utilizó en la investigación, El uso del empowerment y la gestión pública en la municipalidad provincial de chumbivilcas, la cual es ajustada para el estudio.

**Tabla N° 01: Rangos para interpretación del coeficiente**

**Alpha de cronbach**

<b>Rango</b>	<b>Magnitud</b>
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

El grado de confiabilidad de los instrumento el cual nos permite el grado de precisión de los instrumentos al momento de realizar los análisis de los resultados, para tal prueba se utilizó el coeficiente  $\alpha$  que fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente  $\alpha$  depende del número de elementos  $k$  de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento  $s_j^2$ , y de la varianza total  $s_x^2$ , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 23, los resultados obtenidos son los siguientes:

**Tabla N° 2: Estadísticos de fiabilidad para la variable herramienta de empowerment**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	60

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable herramienta de Empowerment, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,804 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

**Tabla N° 3: Estadísticos de fiabilidad para la variable gestion pública**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	30

**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach para la variable Gestión Pública, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,892 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por tal razón se concluye que el instrumento para medir es confiable.

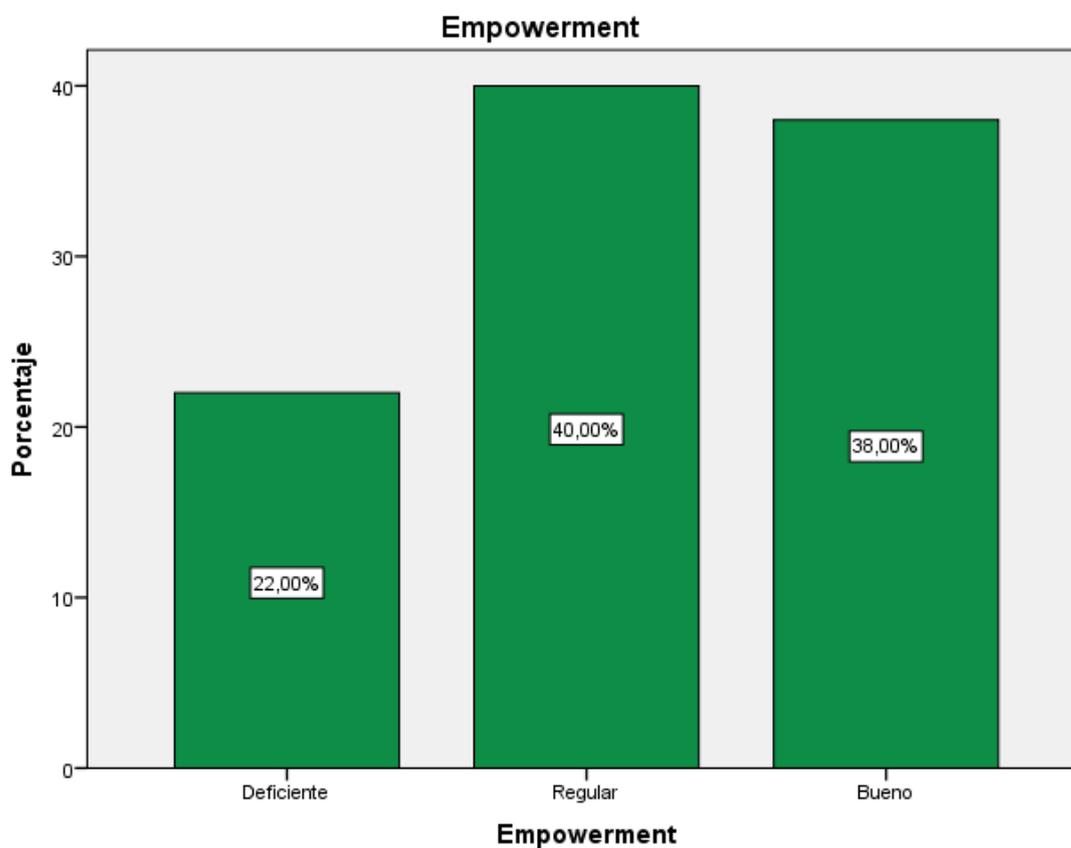
### III. RESULTADOS

Tabla N° 4: Variables de Uso de Empowermen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	11	22,0	22,0	22,0
	Regular	20	40,0	40,0	62,0
	Bueno	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 1: Variables de Uso de Empowermen



Fuente: Elaboración propia

## Análisis e interpretación

De la tabla N° 4 y grafico N° 1 podemos indicar que 40% del total de los trabajadores de la municipalidad da a conocer que el uso del empowerment es regular en el desarrollo de las actividades, 38% de los trabajadores indica que es bueno esta herramienta ya que está en el proceso de aplicación en el sistema administrativo para el cumplimiento de la gestión pública en la municipalidad de Chumbivilcas. Considerando que el empowerment es una herramienta y estrategia muy buena cuando se aplica debidamente y cuando el personal es capacitado en el uso de esta herramienta, pero en dicho municipio su aplicación y la satisfacción es muy regular en el proceso de la aplicación.

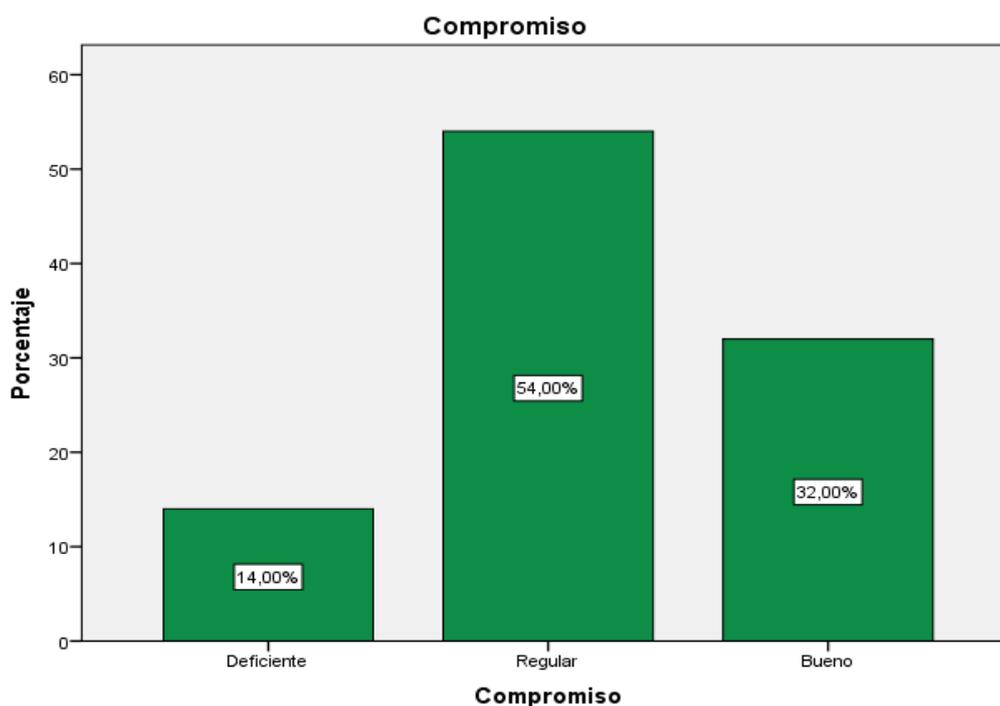
Debido a que el personal que contrata y labora no es el idóneo para determinadas áreas de trabajo la cual ocasiona deficiencias en poder cumplir las acciones a realizar.

**Tabla N° 5: Dimensión compromiso institucional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	14,0	14,0	14,0
	Regular	27	54,0	54,0	68,0
	Bueno	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Grafico N° 2: Dimensión compromiso institucional**



Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

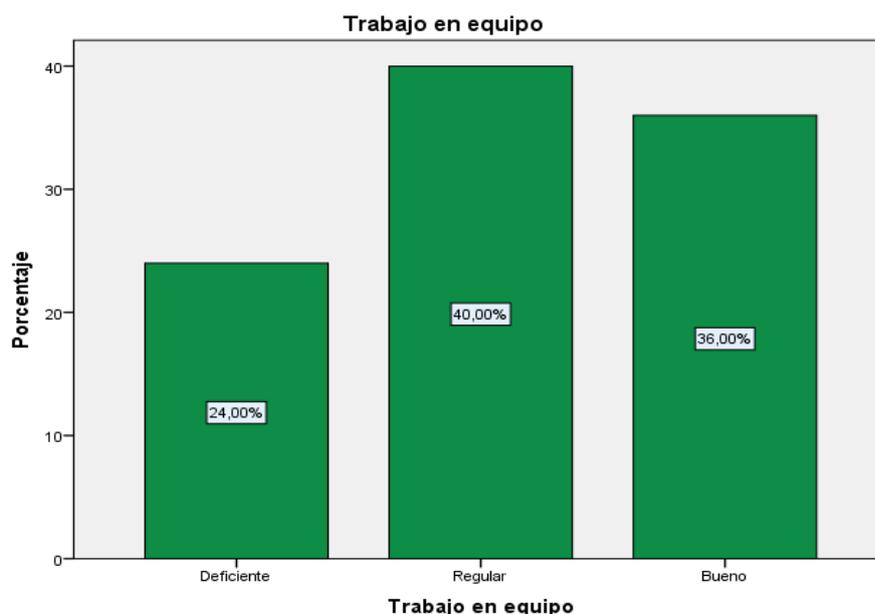
De la tabla N° 5 y grafico N° 2 podemos indicar que 54% del total de los trabajadores de la municipalidad muestra un compromiso regular con al institución, 32% de los trabajadores muestra un compromiso institucional muy bueno y 14 % del personal muestra deficiencia en el compromiso con la institución. Considerando que el compromiso con la institución es un factor importante para cumplir las metas planteadas por la municipalidad, podemos concluir que el personal no está comprometido con la institución porque existes malos manejos por los gerentes de cada are en los distintas acciones la cual no permite cumplir con las expectativas del pueblo.

**Tabla N° 6: Dimensión de trabajo en equipo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	12	24,0	24,0	24,0
	Regular	20	40,0	40,0	64,0
	Bueno	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

### Grafico N° 3: Dimensión de trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

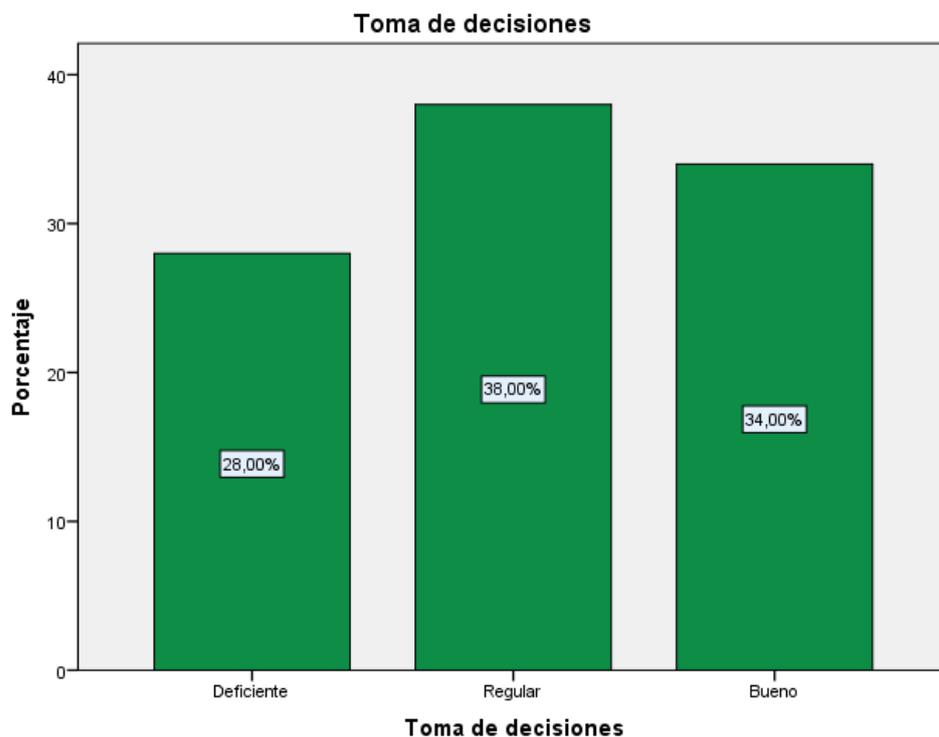
De la tabla N° 6 y grafico N° 3 podemos indicar que 40% del total de los trabajadores de la municipalidad muestra un trabajo en equipo regular debido a las diferencias que tienen los empleados, 32% de los trabajadores que llevan un trabajo en equipo dentro de la institución es buena y 14 % del personal muestra deficiencia con el trabajo en equipo. El trabajo en equipo es definitivamente es una estrategia muy importante para mejorar la producción del trabajo, pero en la municipalidad en personal no muestra un trabajo en equipo eficiente, porque existen diferencias entre el personal de las diferentes áreas esto limitará poder cumplir las funciones adecuadamente.

### Tabla N° 7: Dimensión de toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	28,0	28,0	28,0
	Regular	19	38,0	38,0	66,0
	Bueno	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Grafico N° 4: Dimensión de toma de decisiones**



Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

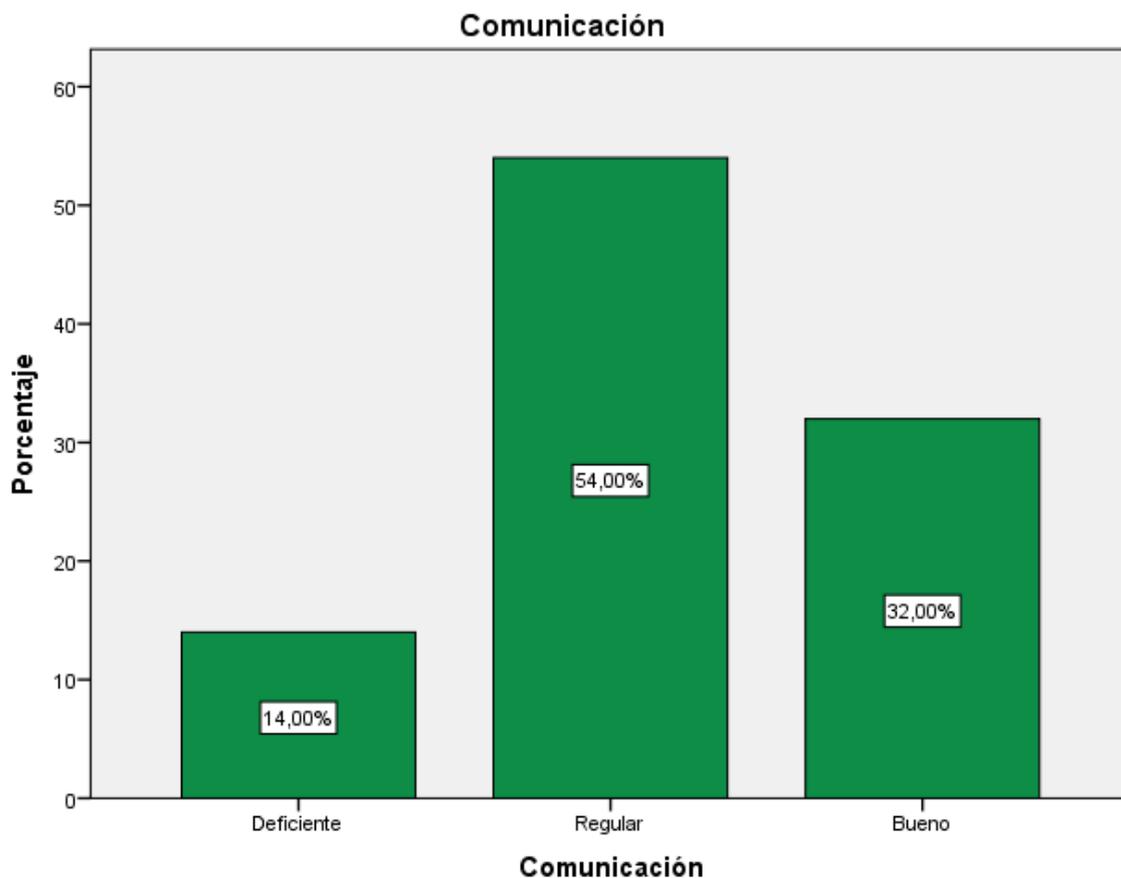
De la tabla N° 7 y grafico N° 4 podemos indicar que el 38% del personal que labora indica que es regular la toma de decisiones que se da en la institución, 32% del personal está conforme con la toma de decisiones que se realiza dentro de la institución y 14% del personal indica que la práctica de la toma de decisiones es deficiente ya que muchas veces vulneran sus derechos como empleados del sector público. Consideramos que la toma de decisiones es de gran importancia para los empleados de la institución, ser escuchados y poder aportar sus conocimientos en decisiones que involucren a la ciudadanía, pero no se da una toma de decisiones concertadas sino simplemente los jefes de cada área con los regidores, asesores y el alcalde.

**Tabla N° 8: Dimensión Comunicación organizacional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	14,0	14,0	14,0
	Regular	27	54,0	54,0	68,0
	Bueno	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Grafico N° 5: Dimensión comunicación organizacional**



Fuente: Elaboración propia

## Análisis e interpretación

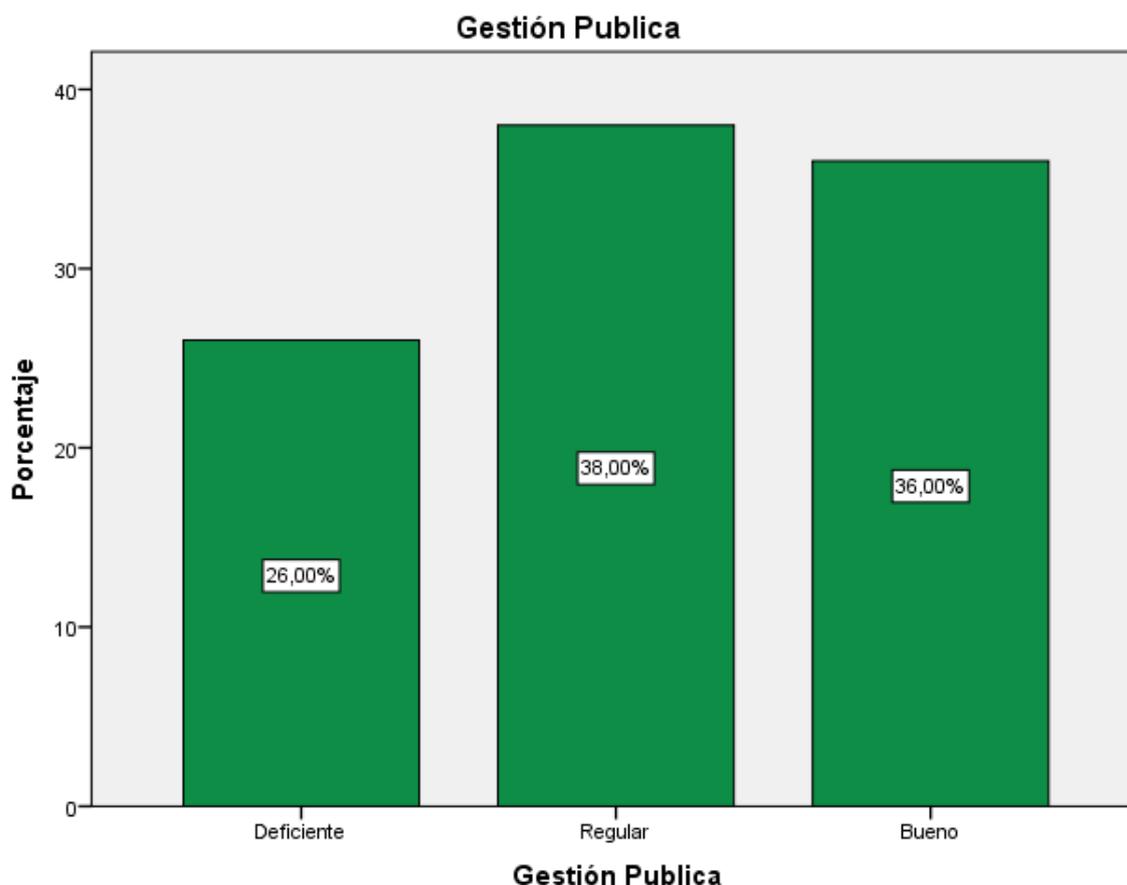
De la tabla N° 8 y grafico N° 5 nos indica que el 54% de los empleados da a conocer que la comunicación es muy regular entre los empleados y los funcionarios, 32% de los empleados dan a conocer que existe una comunicación buena debido a que siempre les atienden las necesidades que muestran y 14% de los empleados no están conformes con la comunicación que se da dentro de la institución. Considerando que la comunicación es la base para los consensos, para que nadie se equivoque en la toma de decisiones, pero dicha comunicación es muy regular en la municipalidad, ya que si no eres del partido el trato y la atención es muy pésimo y muchas veces para una toma de decisión solo convocan a sus partidarios.

**Tabla N° 9: Variable Gestión Pública**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	26,0	26,0	26,0
	Regular	19	38,0	38,0	64,0
	Bueno	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Grafico N° 6: Variable Gestión Pública**



Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

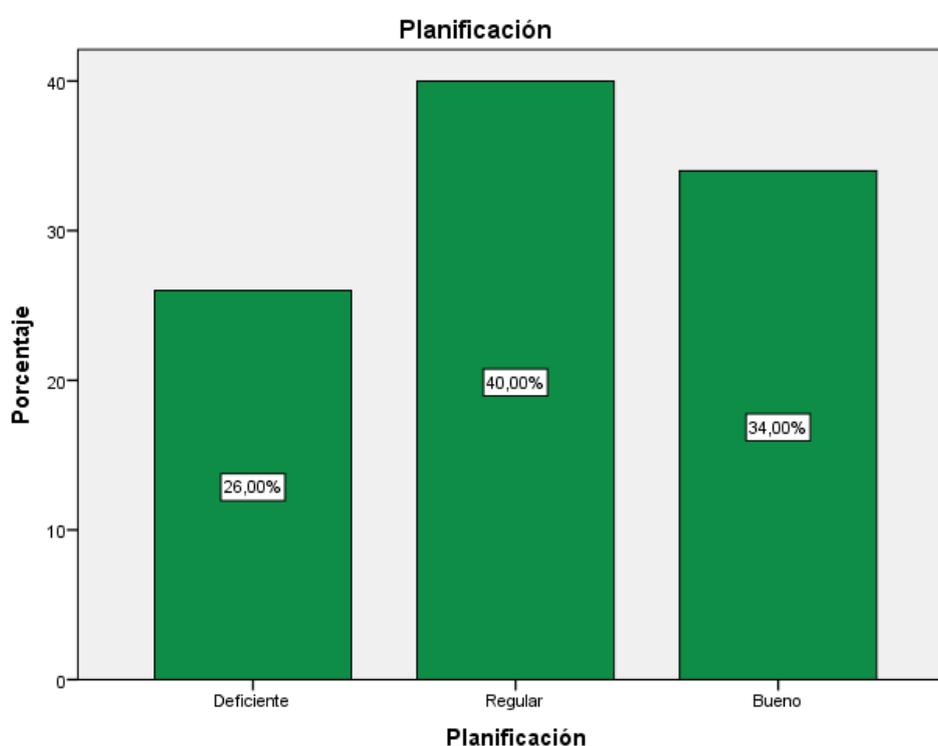
De la tabla N° 9 y grafico N° 6 nos muestra 38% del personal que labora dentro de la municipalidad está en desacuerdo con la gestión que se lleva y es muy regular en el cumplimiento, 36% del personal indica que el cumplimiento de la gestión pública es muy buena porque siempre están en constante cumplimiento de las metas propuestas y 26% del personal indican que el cumplimiento de la gestión dentro de la municipalidad es deficientes. Considerando que la gestión pública dentro de las municipalidades es un eje de gran importancia para visualizar los cumplimientos de las obras y proyectos plasmados, en consecuencia podemos indicar que la gestión que se lleva es regular ya que tiene falencias en el proceso de cumplimiento de la misión y visión programado en el plan operativo anual.

**Tabla N° 10: Dimensión Planificación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	26,0	26,0	26,0
	Regular	20	40,0	40,0	66,0
	Bueno	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Grafico N° 7: Dimensión Planificación**



Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

La tabla N° 10 y grafico N° 7 nos muestra que el 40% del personal que trabaja en la institución indica que la planificación que se desarrolla es regular, 34% del personal indica que la planificación que se desarrolla es buena y 26% del personal no está conforme con la planificación que se desarrolla ya que es deficiente. Considerando que la planificación es muestra de orden de acciones a desarrollar dentro de la institución la cual permite ser eficientes en el cumplimiento de los objetivos, en conclusión según los resultados podemos mostrar que la planificación

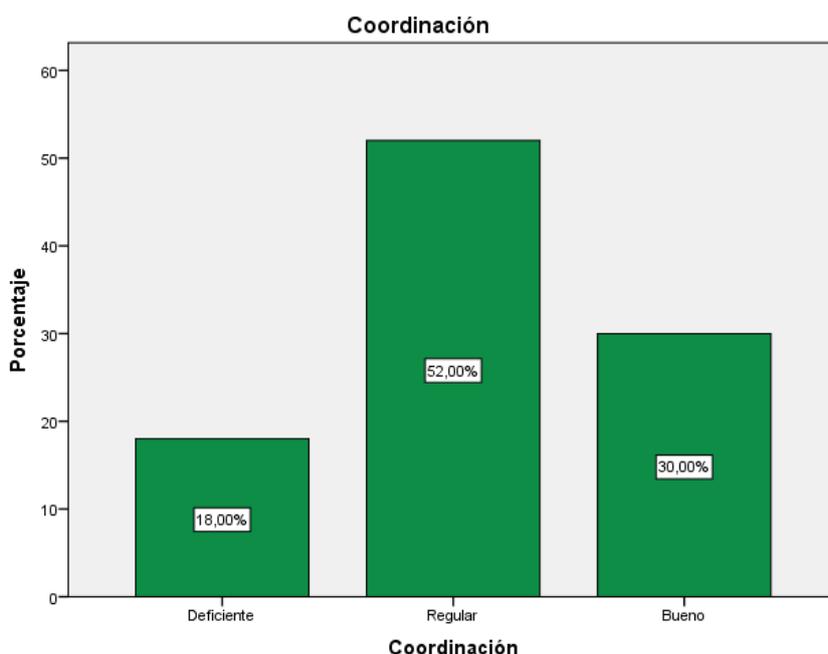
es regular en la municipalidad de Chumbivilcas por que el personal y los gerentes no están debidamente capacitados para poder planificar adecuadamente.

**Tabla N° 11: Dimensión Coordinación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	18,0	18,0	18,0
	Regular	26	52,0	52,0	70,0
	Bueno	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Grafico N° 8: Dimensión Coordinación**



Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

La tabla N° 11 y grafico N° 8 nos muestra que el 52% del total de los encuestados de la municipalidad nos indica que existe una coordinación regular en el proceso de desarrollar las acciones, 30% de los encuestados indican que existe una coordinación buena entre los diferentes áreas de trabajo para lograr un objetivo en común y 18% de los encuestados indica que no existe una coordinación adecuada y si existe es muy deficiente. Considerando para tener un trabajo eficiente y poder

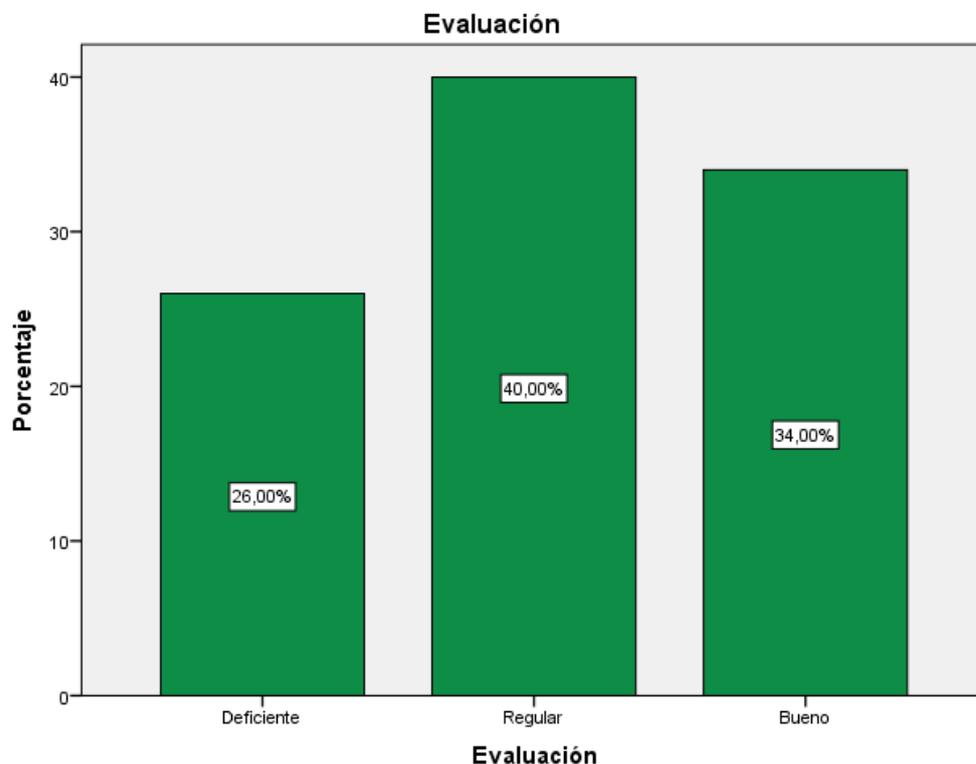
cumplir un objetivo es necesario coordinar con los diferentes áreas de trabajo ya que cada área es especialista en su trabajo, concluyendo que los resultados indican que no existe una adecuada coordinación por ende es regular porque muchas veces hay ciertas diferencias en los trabajadores.

**Tabla N° 12: Dimensión Evaluación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	26,0	26,0	26,0
	Regular	20	40,0	40,0	66,0
	Bueno	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

**Grafico N° 9: Dimensión Evaluación**



Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

La tabla N° 12 y grafico N° 9 nos muestra que el 40% del personal encuestado indica que es muy regular la evaluación que se lleva en el proceso del trabajo, 34% del personal encuestado indica que la evaluación que se realiza es muy buena porque la institución tiene una área de auditoria para poder evaluar las acciones y 26% indica que la evaluación que realiza esta área es deficiente porque no cuenta con especialistas idóneos. Considerando que la evaluación es una estrategia que permite mejorar las acciones e identifica en que es fallando la aplicación de las estrategias, podemos concluir que en la municipalidad no se lleva correctamente la evaluación porque el personal no está capacitada como para evaluar el proceso de desarrollo de un objetivo.

### **Contraste de hipótesis para la correlación entre las variables del Uso de herramienta de Empowerment y la gestión publica**

#### **Prueba de hipótesis General**

Para realizar la prueba de hipótesis de correlación entre las variables de estudio; empowerment y la gestión pública, para lo cual procedemos a realizar la prueba de independencia de Chi cuadrada y la prueba de asociación de Tau B de Kendall.

**Tabla N°13: de contingencia entre el Uso de herramienta de Empórwerment y la gestión pública**

Empowerment*Gestión Publica tabulación cruzada						
			Gestión Publica			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Empowerment	Deficiente	Recuento	7	2	2	11
		% del total	14,0%	4,0%	4,0%	22,0%
	Regular	Recuento	5	12	3	20
		% del total	10,0%	24,0%	6,0%	40,0%
	Bueno	Recuento	1	5	13	19
		% del total	2,0%	10,0%	26,0%	38,0%
Total		Recuento	13	19	18	50
		% del total	26,0%	38,0%	36,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	<u>Gl</u>	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,478 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	21,995	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,681	1	,000
N de casos válidos	50		

## Análisis e interpretación

Hipótesis estadísticas	Ho: La herramienta del Empowerment y la Gestión Pública de la municipalidad de Chumbivilcas son independientes estadísticamente	
	Ha: La herramienta del Empowerment y la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas no son independientes estadísticamente	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado
		$\chi^2 = 22,478$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables la herramienta del Empowerment y la gestión pública no son independientes estadísticamente	

## PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,516	,112	4,548	,000
N de casos válidos		50			

## Análisis e interpretación

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables de la herramienta de Empowerment y la gestión pública no están correlacionados.	
	Ha: Las variables de la herramienta de Empowerment y la gestión pública están correlacionadas.	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$	Valor calculado
		$\tau_c = 4,548$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que Las variables de la herramienta de Empowerment y la gestión pública están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,516.	

**Prueba de hipótesis específica**

**Correlación entre la dimensión de compromiso institucional y la gestión pública**

**Tabla N° 14: Prueba de asociación Tau de Kendall entre las dimensiones compromiso institucional y la variable gestión pública**

**Prueba Tau B de Kendall**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,801	,055	10,509	,000
N de casos válidos		50			

**Análisis e Interpretación**

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones compromiso y la gestión Pública no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones compromiso y la gestión pública están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_{11} - n_{22}) / \sqrt{(n_{11} + n_{22} + n_{12}(x))(n_{11} + n_{22} + n_{12}(y))}$	Valor calculado $\tau_b = 10,509$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión compromiso y la variable gestión pública están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,801	

**Correlación entre la dimensión de trabajo en equipo y gestión pública**

**Tabla N° 15: Prueba de asociación Tau de Kendall entre las dimensiones trabajo en equipo y la variable gestión pública**

**Prueba de Tau B de Kendall**

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,502	,112	4,439	,000
N de casos válidos		50			

## Análisis e Interpretación

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensión trabajo en equipo y la gestión Pública no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensión trabajo en equipo y la gestión pública están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_y - n_x) / \sqrt{(n_y + n_x + n_x(x))(n_y + n_x + n_x(y))}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,439$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión trabajo en equipo y la variable gestión pública están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,502	

## Correlación entre la dimensión de toma de decisión y gestión publica

Tabla N° 16: Prueba de asociación Tau de Kendall entre las dimensiones toma de decisión y la variable gestión pública

### Prueba de Tau B de Kendall

		Valor	Error estándar asintótica	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,486	,110	4,232	,000
N de casos válidos		50			

## Análisis e interpretación

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensión toma de decisión y la gestión Pública no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensión toma de decisión y la gestión pública están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_y - n_x) / \sqrt{(n_y + n_x + n_x(x))(n_y + n_x + n_x(y))}$	Valor calculado
		$\tau_b = 4,232$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , rechazamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión de toma de decisión y la variable gestión pública no están correlacionadas. El nivel de correlación es bajo, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,486	

## Correlación entre la dimensión de compromiso organizacional y la gestión pública

Tabla N° 16: Prueba de asociación Tau de Kendall entre las dimensiones compromiso organizacional y la variable gestión pública

### Prueba de Tau B de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,784	,055	10,409	,000
N de casos válidos		50			

### Análisis e Interpretación

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensión compromiso y la gestión Pública no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensión compromiso y la gestión pública están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_D - n_C) / \sqrt{(n_D + n_C + n_{x(x)})(n_D + n_C + n_{x(y)})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 10,409$
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$ , Aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión compromiso y la variable gestión pública están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,784	

#### IV. DISCUSION

De acuerdo a (Figuroa & Paisano, 2006) El empowerment más que una herramienta para gestionar, es una técnica que desarrolla capacidades y actitudes en las personas para que estén acorde con el ambiente tan inestable que predomina en la actualidad; donde la competencia es la punta de lanza para cualquier organización. Se hace necesario optar por esta novedosa alternativa, que cambia la antigua visión organizacional por una nueva, donde predomina la participación.

EL uso del Empowerment en las organizaciones e instituciones públicas es de importancia el aporte en la gestión pública de las municipalidades, para ello se debe tomar en cuenta la capacitación del personal y un ambiente laboral adecuado. Como se aprecia en la prueba de hipótesis, la probabilidad valor es mayor a 0.05 por lo tanto, se puede afirmar, que existe relación entre el uso de la herramienta del empowerment y la gestión pública en la municipalidad provincial de Chumbivilcas”. Un valor de 0.01, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre el uso de la herramienta de Empowerment y la gestión pública, nuestros resultados de correlación nos indica que, dada la teoría, la dirección, donde las políticas y prácticas que son aplicadas se dirigen de forma adecuada, demostrando un buen uso de la herramienta y la cual es reflejada en la gestión de la municipalidad de Chumvivilcas.

Según (Godoy, 2011) En su trabajo “Aplicación del Empowerment para Lograr una Gestión Eficiente en la Municipalidad Provincial del Callao” Señala que habiendo una descoordinación y un divorcio entre las áreas de la municipalidad lo cual dificulta el desempeño de las funciones de los trabajadores de la Institución caracterizadas por un alto porcentaje de colaboradores poco capacitados o que no cumplen con el perfil y la especialidad para desempeñarse en las diferentes áreas, falta de un adecuado clima organizacional y la poca libertad que tienen para tomar decisiones y solucionar problemas, esto se sustenta debido a la incapacidad de los alcaldes de delegar funciones.

En la presente investigación los hallazgos obtenidos y tomando las conclusiones de la investigación de (Miranda, 2008) quien en su investigación muestra que no existe la aplicación del empowerment en la municipalidad de Callao, la cual ha dificultado para realizar un buen gestión pública. En cambio en el uso de la herramienta de empowerment en la municipalidad provincial de Chumbivilcas es regular ya que recién se está implementando dicha herramienta y el proceso de adaptación está demorando por que el personal no tiene la capacidad de asimilar los cambios que se dan y por ello se implementando gradualmente.

En la gestión de la municipalidad de Chumbivilcas se ha podido observar que los problemas por los cuales ha pasado durante años es exceso de Centralización para la Toma de Decisiones, Falta de Capacitación continua, falta de políticas de Incentivos todo ello a llevado que el personal no se identifique con la municipalidad en el desarrollo de su labor dentro de la institución. Siendo la respuesta del 28.00% que los principales problemas se dirigen a la centralización en la toma de Decisiones, Falta de Capacitación, como tercer problema la falta de políticas de incentivos con un 17.00%. En base a los resultados es necesario seguir implementando la herramienta de empowerment para que la gestión de la municipalidad mejore.

En los resultados del estudio realizado por (Miranda, 2008) se observó que el 40% de los encuestados, manifiestan que la gestión municipal es regular, seguida de un 33% Buena y un 27.00% deficiente; de acuerdo a la respuesta anterior que tiene que ver mucho que ver con la Descentralización en la toma de Decisiones del gobierno municipal. Los resultados afirman que ceñirse al plan estratégico es garantiza la buena gestión por ende, en la presente investigación se observa que el 50% de los encuestados indica que a veces ceñirse al plan estratégico puede garantizar una buena gestión y 2% de los encuestados indica que ceñirse al plan estratégico no garantiza una buena gestión. La cual nos muestra que es mejor ceñirse al plan estratégico porque garantiza una buena gestión ya que es una guía para cumplir las metas y objetivos propuestos.

## CONCLUSIONES

- ✓ Los resultados de la investigación se concluye que el uso del empowerment incide positivamente en la gestión pública de la municipalidad provincial de Chumbivilcas, podemos afirmar que la hipótesis general es positivo, al obtener un valor  $P(0.000)$  con la prueba de asociación de Tau B de Kendall en 0.516, esta asociación indica una correlación significativa y el nivel de correlación es moderado. Por ende se acepta la hipótesis alterna y se puede evidenciar que existe una correlación entre el uso del empowerment y la gestión pública.
- ✓ Los resultados de la investigación se concluye que el compromiso institucional incide positivamente en la gestión pública, la cual es mostrado por el valor de  $P(0.000)$  y la prueba de asociación de Tau B de Kendall con 0.801 que afirma el nivel de correlación alto. Por ende se acepta la hipótesis alterna y se evidencia que existe una correlación entre la dimensión compromiso institucional y la gestión pública.
- ✓ Los resultados de la investigación se concluye que la dimensión del trabajo en equipo incide moderadamente en la gestión pública, la cual se muestra a través del valor  $P(0.000)$  y con la prueba de asociación de Tau B de Kendall con 0.502, muestra una correlación moderada. Por ende se acepta la hipótesis alterna y se evidencia que existe una correlación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión pública.
- ✓ Los resultados de la investigación se concluye que la dimensión toma de decisiones no incide en la gestión pública, la cual se muestra a través del valor  $P(0.000)$  y con la prueba de asociación de Tau B de Kendall con 0.486, muestra que no existe correlación. Por ende no se acepta la hipótesis alterna y se evidencia que no existe una correlación entre la dimensión trabajo en equipo y gestión pública.

- ✓ Los resultados de la investigación se concluye que la dimensión comunicación organizacional incide positivamente en la gestión pública, la cual se muestra a través del valor  $P(0.000)$  y con la prueba de asociación de Tau B de Kendall con 0.784, muestra una correlación alta. Por ende se acepta la hipótesis alterna y se evidencia que existe una correlación entre la dimensión comunicación organizacional y gestión pública.

## RECOMENDACIONES

- ✓ A la municipalidad provincial de Chumbivilcas, con representación de los funcionarios que se encargan de administrar, quien debe mejorar la gestión que se aplica en coordinación con los jefes de área de trabajo y los gerentes, quienes deben de buscar el bienestar de la institución y de la población, brindando los servicios con la finalidad de satisfacer las necesidades de la ciudadanía, cumpliendo las promesas y realizando obras en favor de la población.
- ✓ Al señor alcalde quien realiza la labor arduo de realizar las gestiones correspondientes conjuntamente con los regidores de la provincia, que debe realizar una gestión adecuada en el proceso de selección del personal sin favorecer a los partidarios, esto con la finalidad de tener un personal idóneo en los diferentes áreas de la municipalidad, la cual facilitara la implementación de la estrategia de Empowerment para poder cumplir las metas propuestas.
- ✓ Al jefe de recursos humanos quien realiza la labor directamente con el personal de la institución, debe promover e incentivar la capacitaciones y el trabajo en equipo, priorizando el bienestar del personal que labora a través de incentivos como el trabajador del año o financiando capacitaciones que estén en beneficio de la institución, debe estar al tanto de las necesidades tanto físicas y emocionales con la finalidad de que el personal se sienta identificado con la institución.
- ✓ Al personal que labora dentro de la institución debe tener la iniciativa de seguir capacitándose en los diferentes materias, para actualizarse y no quedar rezagado frente a nuevos profesionales que buscan empleos, debe ser consiente que trabajar dentro de un municipio es servir a la población, debe mantener un compromiso de realizar un trabajo eficiente en las labores encomendadas por los jefes inmediatos y tener la capacidad de solucionar problemas que pueda ocasionar la implementación de la estrategia de Empowerment dentro de la institución.

- ✓ A la ciudadanía de la provincia debe ser activo en el proceso de fiscalización y ser un ente que debe interesarse por el progreso de la provincia para el cumplimiento de las metas y objetivos que plantean los funcionarios durante su gestión y debe ser participe en el cumplimiento de la visión y misión de la institución problemas que pueda ocasionar la implementación de la estrategia de Empowerment dentro de la institución.
  
- ✓ A la ciudadanía de la provincia debe ser activo en el proceso de fiscalización y ser un ente que debe interesarse por el progreso de la provincia para el cumplimiento de las metas y objetivos que plantean los funcionarios durante su gestión y debe ser participe en el cumplimiento de la visión y misión de la institución

## REFERENCIA

- Acevedo, P. A. (2001). *La evaluación concepto de aprendizaje*. Chile: Universidad de Valparaíso.
- Aguilera, W. Q. (2007). *Enfoque Gerencial de la Municipalidad*. Perú: ediciones San Marcos.
- Ángel, H. S. (2016). *La importancia de la gestión por procesos en la gerencia pública*. Pucallpa - Perú: Encuentro Macro regional de Dirección Pública Pucallpa.
- Arellanos, D. (2002). Nueva gestión pública: ¿el meteorito que mató al dinosaurio? *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 1-20.
- Avila, R. (21 de Noviembre de 2005). *Monografías*. Obtenido de [www.monografias.com/trabajos14/empo/empo.shtml](http://www.monografias.com/trabajos14/empo/empo.shtml)
- Ayensa, E., & Gonzales, L. (2001). *Definición, Antecedentes y consecuencias del compromiso*. España: Grupo de investigación FEDRA.
- Brönstrup, C., Godoi, E., & Ribeiro, A. (2007). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional: Signo y Pensamiento. *Pontificia Universidad Javeriana*, Bogotá - Colombia.
- Castro, Y., & Riberos, W. (2015). *Emporwerment y la gestión empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 - 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- CEPAL. (2011). *Gestión Pública: El gobierno electrónico*. Santiago - Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- CLAD. (14 de Octubre de 1998). [www.clad.org](http://old.clad.org/documentos/declaraciones/una-nueva-gestion-publica-para-america-latina/view). Obtenido de <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/una-nueva-gestion-publica-para-america-latina/view>
- Cruz, C. F. (2011). *Gestión Pública*. Lima: ESAN.
- Díaz, M. G. (2016). *Pensamiento Administrativo*. Colombia: UNIREMINGTON: Corporación Universitaria Rimenton.
- Figuroa, Y., & Paisano, M. (2006). *El Emporwerment como herramienta Eficaz para alcanzar el Exito Organizacional*. Maturín: Universidad de Oriente Nucleo de Monagas.

- Fitzpatrick, S. (2006). En Busca de la Administración Pública Eficiente. *DOSSIER: Nuevo Estatuto del Empleado Público*, 106-108.
- Flores, P. d. (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Almería - España: Universidad de Almería.
- Gallardo, E. (2008). Fundamentos de la Planificación. 1.34.
- García. (2008). *Mejora de la Gestión Pública*. México: Revista de administración pública nueva época.
- García, M., & López, R. (2016). *Gestión para resultados en el ámbito público” en Gestión para resultados en el desarrollo en gobiernos subnacionales*. Colombia: PRODEV, INDES, BID.
- Godoy, M. H. (2011). *Aplicación del Empowerment para lograr una gestión eficiente en la Municipalidad Provincial del Callao*. Lima - Perú: Universidad Nacional del Callao.
- Guadalupe, R. P. (15 de Octubre de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/trabajo-en-equipo-y-alineacion-de-objetivos/>
- Hernández, M., & Vicente, Y. (2000). *Empowerment en la organización: Un primer acercamiento*. México: Universidad Veracruzana.
- Herrera. (2012). *Empowerment y Liderazgo: Administrate hoy*, No 98. México.
- Johnson, Y. (28 de abril de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-empowerment/>
- Jordan, R. P. (2008). *La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional*. Lima: Pontificia Universidad Católica.
- Kanter, R. M. (1993). Men and Woman of the Corporation. *New York: Basic Books*, 14-20.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Lloyd, B. (1994). *Desarrolle su potencial al máximo (Self-empowerment). Una Guía para el éxito personal*. México: Editorial Iberoamericana.
- Matías, M. F. (21 de junio de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/toma-de-decisiones-teoria-y-metodos/>

- Menon, S. T. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Canadian Journal of Behavioural Science*, Canada.
- Miranda, A. (2008). *Invierte en tu juventud: Estrategia de Emporwerment*. Madrid - España.
- OMS. (1998). *Promoción de la Salud*.
- Quintero, A. N. (2010). La Nueva Gestión Pública una Herramienta para el Cambio. *Perspectiva*, 36-38.
- Quinteros, A. N. (2010). La Nueva Gestión Pública una Herramienta para el Cambio. *perspectiva*, 36-38.
- Ramirez, G. O. (2006). *Modelo Basado en la Herramienta Emporwerment para mejoraa la calidad de atencion al cliente en una Pequeña Empresa del Sector Manufacturero en Huajuapam de Leon, Oxaca-Mexico*. Mexico: Universidad Tecnologica de la Mixteca.
- Repetto, F., & Fernández, J. P. (2012). *Coordinación de políticas, programas y proyectos sociales*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.
- Rivera. (2008). *Emporwerment como herramienta gerencial para aumentar el nivel de compromiso del talento humano en las PYMES comerciales Farmaceuticas del Municipio Valeran*. Venezuela.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sanchez. (2007). *La nueva gestion publica*. Mexico: Universidad de Salamanca.
- Sanchez, G. (2007). *La nueva Gestion Publica: Evolucion y Tendencias*. Mexico: Universidad de Salamanca.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- SANCHEZ, I. M. (2007). La Nueva Gestión Publica: Evolución y Tendencias. *PRESUPUESTO Y GASTO PÚBLICO*, 37-64.
- Scott, C., & Jaffe, D. (1994). *Camino hacia una organizacion con empowermen*. Madrid: Crisp Publications, Incorporated.
- Schröder, P. (2006). Nueva Gestión Pública: Aportes para el Buen Gobierno. *Fundación Friedrich Naumann*, 14-32.
- Spreitzer, G. M. (2006). *Empowerment*. En S. Rogelberg, *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Mexico: Thousand Oaks: Sage.

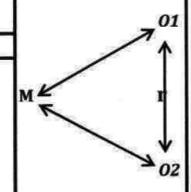
- Terry, W. (2004). *Manual de Empowerment: Como conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona - España: Gestion 2000.
- Terry, W. (2004). *Manual del empowerment. Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona - España: Ediciones Gestión 2000.
- Thomas, K. W. (1990). *Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation*. Academy of Management.
- Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(4), 389 - 419.
- Weissbluth, M. (2008). *Gestión y Políticas Públicas*. Chile: Universidad de Chile.
- Yohann, J. (28 de abril de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/concepto-de-empowerment/>

# **ANEXOS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

**TITULO:** EL USO DEL EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
¿Cómo incide el uso del Empowerment en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas?	Determinar la incidencia del Empowerment en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.	El uso del Empowerment incide positivamente en la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 1 ( VARIABLE INDEPENDIENTE )</b>	<b>TIPO:</b> Básica descriptiva correlacional.	Ubicada en el departamento de Cusco, Provincia de Chumbivilcas.
			<b>EMPOWERMENT</b>		
¿En qué medida el compromiso institucional influye en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas?	Identificar en que medida el compromiso institucional influye en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas.	El compromiso institucional de los trabajadores influye significativamente en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas.	<b>DIMENSIÓN 1</b> <i>Compromiso Institucional</i> <b>Indicadores:</b> Actitud. Disciplina. <b>DIMENSIÓN 2</b> <i>Trabajo en Equipo.</i> <b>Indicadores:</b> Productividad Clima Organizacional	<b>DISEÑO</b>	<b>MUESTRA</b>
			<b>DIMENSIÓN 3</b> <i>Toma de Decisiones</i> <b>Indicadores:</b> Capacitaciones. Control <b>DIMENSIÓN 4:</b> <i>Comunicación Organizacional</i> <b>Indicadores:</b> Relaciones Interpersonales Cohesión	No experimental, Descriptivo Correlacional	Trabajadores de las diferentes áreas de la Institución.
¿En qué medida el trabajo en equipo incide en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas?	Determinar en que medida el trabajo en equipo incide en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas.	El trabajo en equipo incide positivamente en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas.	<b>VARIABLE DE ESTUDIO 2 ( VARIABLE DEPENDIENTE )</b>	<b>M: MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>
			<b>GESTIÓN PÚBLICA</b>		
¿En qué medida la toma de decisiones incide en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas?	Determinar en que medida la toma de decisiones incide en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas.	La toma de decisiones incide positivamente en la gestión pública de la municipalidad provincial de chumbivilcas.	<b>DIMENSIÓN 1</b> <i>Planificación</i> <b>Indicadores:</b> Planificación Estratégica. Planificación Operativa. <b>DIMENSIÓN 2</b> <i>Coordinación</i> <b>Indicadores:</b> Eficiencia Eficacia <b>DIMENSIÓN 3</b> <i>Evaluación</i> <b>Indicadores:</b> Resultado. Desempeño.	O1. Medida de la Variable 1.  O2. Medida de la Variable 2.	Técnica: <i>Encuesta</i> <b>Instrumento:</b> <i>Cuestionario.</i>
¿De qué manera se relaciona la comunicación organizacional con la gestión pública en la municipalidad provincial de chumbivilcas?	Identificar de que manera se relaciona la comunicación organizacional con la gestión pública en la municipalidad provincial de chumbivilcas.	La comunicación organizacional de los trabajadores influye significativamente en la gestión pública en la municipalidad provincial de chumbivilcas.			



## MATRIZ DE OPERACIONALIDAD

**TITULO:** EL USO DEL EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>EMPOWERMENT</b>	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	
Es una estrategia gerencial que ayuda a enfrentar retos y desafíos en la dirección y administración moderna, en especial del talento humano. Para reforzar lo expresado, se entiende que esta estrategia fortalece el desempeño del talento humano de una organización, asignándoles responsabilidades, creando compromiso y dando sentido al trabajo en equipo. (Yohann, 2002)	Es el grado de identificación de una persona con su centro de trabajo, que tiene el sentimiento de seguir participando activamente en ella. (Ayensa & Gonzales, 2001)	1.- Actitud 2.- Disciplina
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>INDICADORES</b>
	Es un número reducido de personas con habilidades, complementarias que comparten un propósito común donde todas son mutuamente responsables por el logro de los objetivos es decir buscando el mejor método de trabajo para conseguirlo. (Guadalupe, 2015)	1.- Productividad 2.- Clima Organizacional
	<b>TOMA DE DECISIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
	La toma de decisiones es importante para la institución por que la toma de decisiones suministra los medios para el control y permite que existe una coherencia entre los sistemas. (Matías, 2015)	1.- Capacitaciones 2.- Control
	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<b>INDICADORES</b>
	Viene a ser un medio de conexión que tenemos las personas para transmitir o intercambiar mensajes con nuestros semejantes. (Bronstrup, Ggodoi & Ribeiro, 2007)	1.- Relaciones Interpersonales 2.- Cohesión

## MATRIZ DE OPERACIONALIDAD

**TITULO:** EL USO DEL EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;"><b>GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Es el conjunto ordenado y sistemático de principios, técnicas y prácticas que tiene como finalidad apoyar la consecución de objetivos de la entidad y se ocupa de la Planificación, Coordinación y Evaluación de los recursos (humanos, financieros, materiales, etc). Centrada en la consecución de los objetivos y en las estrategias desarrolladas y enfocada en las necesidades de los clientes. <i>(Instituto Pacífico, Pag 01, Actualidad Gubernamental)</i></p>	<p><b>PLANIFICACIÓN</b></p> <p>Es un proceso que permite asegurar el uso eficiente de los recursos para cumplir con los objetivos, metas, estrategias establecidas y lograr los resultados deseados en un futuro. <i>(Carolina Rentéria Rodríguez, 2007, Departamento Nacional de Planeación, Pag. 21)</i></p>	<p>1.- <i>Planificación Estratégica</i> 2.- <i>Planificación Operativa</i></p>
	<p><b>COORDINACIÓN</b></p> <p>Viene hacer la interrelación que responde a la óptima asignación de los recursos y una conjugación articulada de esfuerzos en busca del cumplimiento de los objetivos comunes de manera eficiente, equitativa y eficaz. <i>(Edgar Ortega Quiñonez, 2008, Guía Sobre Diseño y Gestión de la Política Pública, Pag.76)</i></p>	<p>1.- <i>Eficiencia</i> 2.- <i>Eficacia</i></p>
	<p><b>EVALUACIÓN</b> Consiste</p> <p>en un procedimiento analítico que genera información para la toma de decisiones, sobre acciones que han ocurrido en el pasado o que van a suceder en el futuro. <i>(Edgar Ortega Quiñonez, 2008, Guía Sobre Diseño y Gestión de la Política Pública, Pag. 238)</i></p>	<p>1.- <i>Resultados</i> 2.- <i>Desempeño</i></p>

## ANEXO 02 INSTRUMENTOS

### EL USO DEL EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS CUESTIONARIO AL PERSONAL EMPOWERMENT

Distinguido (as) amigo(a) recurrido a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad el siguiente cuestionario que tiene por finalidad recoger la información sobre: **EMPOWERMENT**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. El cuestionario es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

**Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas cuya escala de apreciación es el siguiente.**

Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3

N	PREGUNTAS	Deficiente	Regular	Bueno
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
01	¿Ud. Cumple con sus actividades con responsabilidad?			
02	¿Ud. Propone innovaciones en el desempeño de sus actividades?			
03	¿Ud. ¿Se identifica con los problemas de la institución?			
04	¿Ud. Siente que el personal espera un buen desempeño?			

05	¿Ud. Siente estar vinculado emocionalmente con la institución?			
<b>ACTITUD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
6	¿El gerente de la institución motiva al personal para alcanzar las metas propuestas?			
7	¿Los trabajadores tienen responsabilidad con su trabajo?			
8	¿Los trabajadores conocen su función dentro de la institución?			
9	¿Brinda lo mejor de sí en el desarrollo de su trabajo?			
10	¿Brinda apoyo a otras áreas administrativas?			
<b>DISCIPLINA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
11	¿Realiza una lista de todas sus responsabilidades?			
12	¿Asigna prioridad a sus actividades?			
13	¿Respeta las normas y reglas de la institución?			
14	¿Cumple sus actividades y labores a tiempo?			

15	¿Se queda en la institución después de su horario de trabajo?			
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
16	¿Las acciones son desarrolladas según a un plan de trabajo?			
17	¿Las acciones de la institución se ajustan a un plan de trabajo?			
18	¿Ud. Siente que es útil para proponer nuevos razonamientos en la institución?			
19	¿Ud. Siente que es adecuado para proponer acciones en la institución??			
20	¿Las acciones realizadas en la institución elevan tu autoestima?			
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
21	¿Desarrollan lluvia de ideas dentro del grupo?			

22	¿Existe trato igualitario dentro del grupo?			
23	¿Se resuelven los problemas planteados con creatividad?			
24	¿Existe una comunicación adecuada con sus compañeros?			
25	¿Se brinda mayor importancia en resolver los problemas de la institución?			
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
26	¿Cumple adecuadamente las funciones encomendadas por la institución?			
27	¿La institución cumple con la gestión por resultados dentro del marco normativo?			
28	¿El personal demuestra capacidad productiva en un área específica en la institución?			
29	¿Cumple en entregar los trabajos encomendados en los tiempos establecidos?			
30	¿El personal está capacitado y tiene las condiciones para realizar			

	un trabajo productivo dentro de la institución?			
	<b>TOMA DE DECISIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
31	¿La institución convoca a reunión a todo el personal con la finalidad de ser partícipes en la toma de decisiones?			
32	Cuando reconoces que existe un problema, ¿Identificas las alternativas que existen para resolverlo?			
33	Usar la creatividad te podría ayudar a encontrar nuevas soluciones a los problemas?			
34	¿Aplicas herramientas y técnicas de toma de decisiones en situaciones difíciles, cuando se presenta en el área de trabajo?			
35	¿Antes de tomar una decisión frente a los problemas, evalúas los riesgos que pueda causar?			
	<b>CAPACITACIONES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
36	¿El nivel de satisfacción por parte de los talleres es el adecuado?			

37	¿Las herramientas utilizadas en los talleres son efectivos?			
38	¿Participa activamente en los cursos y talleres que organiza la institución?			
39	¿La institución cuenta con el presupuesto adecuado para la capacitación del personal?			
40	¿La institución gestiona con otras instituciones para el desarrollo de los talleres?			
	<b>CONTROL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
41	¿Se controlan las actividades realizadas por el personal?			
42	¿Se implementan mecanismos de control para verificar el desempeño del personal?			
43	¿La institución implementa controles al momento de realizar sus actividades?			
44	¿Se realizan controles mensuales para determinar el avance de sus actividades?			
45	¿La institución desarrolla monitoreo en para las			

	actividades institucionales?			
	<b>COMUNICACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
46	¿La municipalidad manifiesta sus objetivos claros y concretos para cumplir la misión institucional?			
47	¿Su Jefe Directo le ha explicado claramente sus funciones del puesto y sus límites de responsabilidades?			
48	¿La información que recibe es oportuna para el desarrollo de mis actividades?			
49	¿Existe oportunidades para dar a conocer tus ideas dentro de tu área de trabajo?			
50	¿Existe comunicación fluida entre los compañeros de trabajo para mantener buenas relaciones interpersonales?			
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>			
51	¿El nivel de retroalimentación por parte			

	de la institución es la adecuada?			
52	¿La institución toma en cuenta sus sugerencias?			
53	¿Resuelve sus conflictos interpersonales de manera adecuada?			
54	¿Los directivos resuelven sus conflictos interpersonales?			
55	¿La institución brinda apoyo en resolver sus conflictos interpersonales?			
	<b>COHESION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
56	¿El trabajo en equipo se realiza con respeto, prudencia y comprensión?			
57	¿Escucha y responde con empatía?			
58	¿Proporciona ayuda cuando se lo solicitan?			
59	¿Comparte información con sus compañeros de trabajo?			
60	¿La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo?			

**EL USO DEL EMPOWERMENT Y LA GESTION PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS  
CUESTIONARIO AL PERSONAL  
GESTION PÚBLICA**

Distinguido (as) amigo(a) recurrido a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad el siguiente cuestionario que tiene por finalidad recoger la información sobre: **GESTION PUBLICA**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. El cuestionario es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

**Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas cuya escala de apreciación es el siguiente.**

Deficiente	Regular	Bueno
1	2	3

N	PREGUNTAS	Deficiente	Regular	Bueno
	<b>PLANIFICACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
01	¿Sabe cómo se lleva a cabo la formulación del plan estratégico de la institución?			
02	¿Sabe los parámetros o normas para la formulación del plan estratégico?			
03	¿El plan estratégico es un instrumento de guía para la municipalidad?			
04	¿Ceñirse al plan estratégico es garantizar una buena gestión?			
05	¿Conoce los planes a corto y largo plazo de la institución?			

06	¿Los planes que son aprobados, son ejecutados de inmediato?			
07	¿Conoce la misión y visión de la institución?			
08	¿La institución cumple adecuadamente la misión y visión?			
09	¿La institución realiza su gestión de acuerdo a los objetivos establecidos?			
10	¿Sabe cómo se lleva a cabo la formulación del plan operativo de la institución?			
	<b>COORDINACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
11	¿Cree que la eficiencia constituye un soporte básico en el cumplimiento de los objetivos?			
12	¿Las áreas de trabajo en la institución coordinan adecuadamente en el desarrollo de sus actividades?			
13	¿Los objetivos se alcanzan con eficiencia?			
14	¿La institución fomenta la coordinación y colaboración entre áreas de trabajo?			
15	¿La coordinación es un instrumento estratégico?			

	que busca mejorar la gestión?			
16	¿Las labores en la institución se desarrollan con eficiencia?			
17	¿Para llevar una reunión, se realiza previa coordinación de los gerentes?			
18	¿El personal desarrolla sus tareas con eficacia y eficiencia?			
19	¿La gestión de la institución se desarrolla con eficiencia?			
20	¿Una buena gestión pública es reflejo de coordinaciones entre departamento de trabajo?			
	<b>EVALUACION</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
21	¿Los resultados de la institución son los previstos?			
22	¿La institución alcanza los objetivos planteados a tiempo?			
23	¿La institución realiza monitoreos periódicos para determinar el nivel de trabajo?			
24	¿Los resultados se evalúan para una correcta gestión de la institución?			

25	¿La institución realiza evacuación económica para el presupuesto de los talleres?			
26	¿La institución cumple con las actividades en las fechas establecidas?			
27	¿Las áreas de trabajo de la municipalidad son evaluados según a la gestión por resultados?			
28	¿La gestión pública es eficiente dentro de la municipalidad?			
29	¿Los resultados logrados reflejan la buena y la mala gestión?			
30	¿La evolución del personal de trabajo demuestra la calidad de la gestión?			

**Fuente:** Instrumento validado y utilizado en otras investigaciones, por (Jordan, 2008), en su tesis de doctorado, **“La relación entre el sector industrial y el tamaño de empresa con las prácticas de la calidad total y el desempeño organizacional”**

Este instrumento se utilizó en la investigación, **El uso del empowerment y la gestión pública en la municipalidad provincial de Chumbivilcas**, la cual es ajustada para el estudio.

## Anexo 03 constancias de autorización



**Municipalidad Provincial de Chumbivilcas**

**Santo Tomas**

*Creación Política 21 de Junio de 1825*



### **CONSTANCIA DE REALIZACIÓN DE TESIS**

El que suscribe en representación de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS**.

**HACE CONSTAR.-**

La realización del trabajo de tesis denominada "**El uso del Empowerment y la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas**" de autoría del Sr. Angel Orlando, SALCEDO VALDÁRRAGO, identificado con D.N.I. N° 43497287.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que crea por conveniente.

Santo Tomas, 14 de Noviembre del 2014.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
CHUMBIVILCAS  
  
D. Julio Cesar Guispe Arceaga  
GERENTE MUNICIPAL



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Yo **ANGEL ORLANDO SALCEDO VALDÁRRAGO**, identificado con DNI N° **43497287** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , no autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“EL USO DEL EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUMBIVILCAS”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

---

---

FIRMA

DNI: 43497287



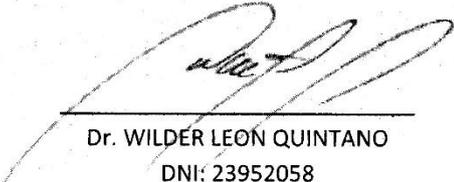
Trujillo, 31 de Julio del 2018

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, WILDER LEON QUINTANO docente de la MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: El Uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas del estudiante SALCEDO VALDARRAGO ANGEL ORLANDO he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Cusco, 09 de agosto 2018

  
Dr. WILDER LEÓN QUINTANO  
DNI: 23952058