



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Empowerment y la Gestión Municipal del distrito de Echarate,
Cusco 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Camara Chalque Maday Amelia (ORCID 0000-0003-3916-9068)

ASESOR:

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID 0000-0002-1067-9550)

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis Padres por estar conmigo incondicionalmente, por la motivación brindada, el amor y apoyo incondicional que me ha ayudado a mantener las ganas de salir adelante y a no desistir en poder cumplir mis metas y sueños.

A nuestros docentes por la guía y paciencia brindada, por el esfuerzo y dedicación en su enseñanza haciendo posible la culminación de este trabajo de investigación.

Agradecimiento

A Dios por acompañarme en todo momento y permitirme seguir adelante a pesar de los tropiezos durante el desarrollo de la investigación. Así mismo agradecer a nuestros docentes Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. Félix Navarro Tapia, por su experiencia científica para el desarrollo del Trabajo de Investigación. También a la Municipalidad Distrital de Echarate por su apoyo en cuanto a la información que facilitaron para la culminación de este presente estudio.

Índice de contenido

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras..... | vi |
| Resumen..... | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 12 |
| 3.1 Tipo y Diseño de Investigación | 12 |
| 3.2 Variables y Operacionalización..... | 13 |
| 3.3 Población, Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis..... | 14 |
| 3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 15 |
| 3.5 Procedimiento..... | 17 |
| 3.6. Método de Análisis de Datos | 17 |
| 3.7. Aspectos Éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS..... | 18 |
| V. DISCUSIÓN..... | 30 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 35 |
| REFERENCIAS..... | 36 |
| ANEXOS | 40 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Escala de interpretación de la confiabilidad. | 15 |
| Tabla 2. Estadística de fiabilidad global. | 16 |
| Tabla 3. Estadística de fiabilidad: Empowerment..... | 16 |
| Tabla 4. Estadística de fiabilidad: Gestión municipal. | 16 |
| Tabla 5. Variable 1 - Empowerment. | 18 |
| Tabla 6. Variable 2 – Gestión municipal..... | 19 |
| Tabla 7. Dimensión 1 – Poder..... | 20 |
| Tabla 8. Dimensión 2 – Motivación. | 21 |
| Tabla 9. Dimensión 3 – Desarrollo. | 22 |
| Tabla 10. Dimensión 4 – Liderazgo..... | 24 |
| Tabla 11. Pruebas de normalidad. | 25 |
| Tabla 12. Coeficiente de Correlación por Rango de Spearman. | 26 |
| Tabla 13. Contrastación de la variable empowerment y la variable gestión municipal. | 26 |
| Tabla 14. Contrastación de la dimensión poder y la variable gestión municipal. .. | 27 |
| Tabla 15. Contrastación de la dimensión motivación y la variable gestión municipal. | 28 |
| Tabla 16. Contrastación de la dimensión desarrollo y la variable gestión municipal. | 28 |
| Tabla 17. Contrastación de la dimensión liderazgo y la variable gestión municipal. | 29 |
| Tabla 18. Matriz de operacionalización de la variable Empowerment. | 40 |
| Tabla 19. Matriz de operacionalización de la variable Gestión municipal. | 41 |
| Tabla 20. Matriz de consistencia. | 42 |
| Tabla 21. Matriz de instrumento de la variable Empowerment..... | 44 |
| Tabla 22. Matriz de instrumento de la variable Gestión municipal. | 46 |

Índice de figuras

| | |
|-----------------------------------|----|
| Figura 1. Empowerment. | 19 |
| Figura 2. Gestión municipal. | 20 |
| Figura 3. Poder. | 21 |
| Figura 4. Motivación. | 22 |
| Figura 5. Desarrollo. | 23 |
| Figura 6. Liderazgo. | 24 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco – 2020. Se considera en las bases teóricas al autor Idalberto Chiavenato para la variable Empowerment y a la autora Isabel María García para la variable Gestión municipal. La investigación es de tipo aplicada, el diseño es no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarate, que suma 188 personas de planta, del cual se tuvo una muestra de 127. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, usando como instrumento el cuestionario conformado por 56 preguntas con una medición de tipo Likert con 5 alternativas, lográndose como resultado que existe una relación positiva considerable entre el empowerment y la gestión municipal. En conclusión, una mejor práctica del empowerment permitirá una mejor gestión municipal.

Palabras clave: Empowerment, gestión municipal.

ABSTRACT

The objective of this research was in which way empowerment is related to the municipal management of the district of Echarate, Cusco - 2020. The author Idalberto Chiavenato is considered for the Empowerment variable and the author Isabel María García for the Management variable municipal. The research is of an applied type, the design is non-experimental, cross-sectional, the population was made up of the administrative staff of the District Municipality of Echarate, which totals 188 staff, of which a sample of 127 was had. data was used the survey technique, using as an instrument the questionnaire made up of 56 questions with a Likert-type measurement with 5 alternatives, achieving as a result that there is a considerable positive relationship between empowerment and municipal management. In conclusion, a better practice of empowerment will allow better municipal management.

Keywords: Empowerment, municipal management.

I. INTRODUCCIÓN

El empowerment se origina cuando la administración facilita a los colaboradores todos los datos, aprendizajes y recursos necesarios para realizar las actividades establecidas, y también les reconoce realizarlas de diversas formas para alcanzar los objetivos previstos, asegurándose que estén en concordancia con los principios, conciencia, cultura organizacional y propósitos de la organización. (Rowlands, 2010)

El empowerment es uno de los métodos administrativos nuevos, que hoy en día muchas organizaciones mexicanas usan para incrementar la confianza entre los trabajadores, el desempeño laboral, autoridad y compromiso con la organización; un ejemplo, es la empresa mexicana Bimbo, que utiliza el empowerment como una estrategia de desarrollo.

Según el portal EAE Business School (2020), el empowerment se ha puesto de moda, tanto en lo político como empresarial, pues por medio de él se puede alcanzar una organización motivada con sus objetivos y con una estructura menos rigurosa. Algunas empresas que triunfan gracias al empowerment son Google que incentiva a sus trabajadores a relacionarse con trabajadores de otras áreas, McDonald's en donde todos los colaboradores tienen la libertad de ejecutar ciertas acciones utilizando los implementos de la organización, si es que tienen como fin asegurar una mejora en la atención al consumidor.

Según Villahermosa (2018), las empresas peruanas actualmente, son participes de muchas innovaciones como la implementación de estrategia innovadoras de gestión como lo es el empowerment o empoderamiento. Por ello las organizaciones peruanas buscan alcanzar un compromiso entre sus trabajadores, otorgándoles libertad en sus funciones y autonomía de decisión.

En el Perú la Gestión Municipal, involucra el progreso de un agregado de acciones, destrezas y tecnologías adecuadas que consientan el desarrollo y mostrar a la población el aspecto de un gobierno edil sensato, comprometido, innovador, eficiente y óptimo en relación a las perspectivas de la población, siendo las herramientas de gestión, los informes en los que figuran las acciones de refuerzo y progreso de las instituciones, lucidez en la gestión, progreso económico local, servicios municipales, progreso humano e impulso social, y más aspectos.

Por lo tanto, una adecuada gestión municipal en el ámbito provincial llega a ser un factor determinante en el progreso urbano y rural de su jurisdicción territorial. La gestión municipal en el distrito de Echarate, debe cumplir con los lineamientos de la ley de municipalidades y normas específicas para el progreso local.

La investigación se ejecutó en la Municipalidad Distrital de Echarate, ubicada en la provincia de La Convención, departamento del Cusco.

En esta institución, los mecanismos de implementación del empowerment en los trabajadores administrativos se vienen aplicando de forma paulatina, ya que no se tienen políticas de recursos humanos que busquen la eficiencia en la ejecución de actividades y labores municipales. La asignación de poder por parte de los altos funcionarios no se establece de forma continua, pues no existen pautas de comportamiento o confianza entre los colaboradores. La motivación no se realiza al interior de la organización, solo se otorgan sueldos fijos al personal. El desarrollo de los colaboradores es mínimo, ya que no se brindan capacitaciones ni se apuesta por la preparación profesional y personal de los mismos. Así mismo, no se apuesta por los mecanismos de liderazgo entre el personal que impulsen la gestión eficiente de los recursos públicos.

La Municipalidad Distrital de Echarate debe crear políticas y mecanismos que busquen el empoderamiento y crecimiento personal de sus colaboradores a través de planes operativos que dinamicen y mejoren la gestión municipal en favor de la población.

El problema general se formula de la siguiente manera:

¿De qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020?

Los Problemas específicos son:

- ¿De qué manera los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020?
- ¿De qué manera los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020?
- ¿De qué manera los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020?
- ¿De qué manera los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020?

La justificación social, se enfoca en que este estudio es relevante ya que muestra información sobre los mecanismos de implementación del empowerment en los trabajadores administrativos, buscando la mejora de la gestión municipal que brinda la Municipalidad Distrital de Echarate.

Justificación teórica, con respecto a la justificación teórica esta delimitación es extensamente desarrollada en el marco teórico del estudio y percibe individualmente a las variables y dimensiones. El desarrollo de estas variables, pertenecen a transcripciones de conceptos y/o definiciones de autores concerniente al tema del Empowerment y la Gestión municipal.

La justificación práctica, se centra en los mecanismos de implementación del empowerment en la Municipalidad Distrital de Echarate contribuirán en descubrir de qué manera incide directamente en la gestión municipal de la institución al distrito de Echarate. Ayudar a solucionar los problemas de encargo de autoridad y responsabilidades en la Municipalidad Distrital de Echarate.

La justificación metodológica, se presenta en la investigación por los métodos, procesos y técnicas diseñadas y usadas en el desarrollo de este estudio valdrán como aporte para la ejecución de otros estudios.

Ante lo expuesto, la presente investigación tiene como objetivo principal: Determinar de qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

Por lo tanto, los objetivos específicos son:

- Determinar de qué manera los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.
- Determinar de qué manera los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.
- Determinar de qué manera los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.
- Determinar de qué manera los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

La Hipótesis general se planteó de la siguiente manera:

El empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

Por lo tanto, las hipótesis específicas son:

- Los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.
- Los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.
- Los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.
- Los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Estudios nacionales como el presentado por Salcedo (2018), sobre la influencia del empowerment en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de

Chumbivilcas. La metodología aplicada fue descriptiva, de diseño no experimental correlacional. Los resultados fueron que el compromiso institucional influye positivamente en la gestión pública con un valor de Tau B de Kendall de 0.801; la dimensión trabajo en equipo influye moderadamente en la gestión pública con un valor de Tau B de Kendall de 0.502; la dimensión toma de decisiones no influye en la gestión pública con un valor de Tau B de Kendall de 0.486; y la comunicación organizacional influye positivamente en la gestión municipal con un valor de 0.784. Concluye que el uso del empoderamiento en la entidad municipal influye positivamente en la gestión pública, con un valor P (0.000) de Tau B de Kendall en 0.516, que señala una correlación significativa moderada.

Meza (2018), en su tesis acerca del empowerment y su influencia en la administración de los recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi. La metodología aplicada fue de tipo descriptivo básico, de nivel explicativo y diseño transversal. Los resultados fueron que existe un nivel regular de confianza entre el personal administrativo y superiores; se evidencia un nivel regular de compromiso de funciones; se muestra un nivel bajo de motivación de los grupos de trabajo; y existe un nivel bajo de liderazgo de los supervisores de área en la toma de decisiones. Concluye que existe un bajo nivel de prácticas del empoderamiento, con un nivel de significancia del 5% y un valor de P de 0.766%.

Para Arana (2016), en sus tesis acerca del empowerment usado por los gerentes de los hoteles y hostales de Iquitos. La metodología aplicada fue de tipo básico y de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo. Los resultados fueron que el 66% de los gerentes indica que la satisfacción de la afiliación se exterioriza por medio de participaciones en la empresa; el 83% sostiene que no hay casi ninguna correspondencia del empoderamiento con la satisfacción de la seguridad; el 34% considera que el liderazgo se da cuando se practica el empowerment; y el 69% afirma que al dar poder debe existir una muy alta independencia en el colaborador. Concluye que quienes administran las organizaciones del rubro hotelero de tres estrellas no practican el empoderamiento para su autorrealización, el 69% así lo dice.

Estudios locales como el realizado por Arque & Cayo (2019), acerca del empowerment y el compromiso organizacional en la financiera OH, Cusco. La metodología aplicada fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, diseño no

experimental y alcance correlacional. Los resultados fueron que el poder se relaciona con el compromiso organizacional con una correlación de Spearman positiva considerable al 0.612; la motivación se relaciona con el compromiso organizacional con una correlación de Spearman positiva considerable al 0.601%; el liderazgo presentó una correlación de Spearman positiva considerable al 0.543; y el desarrollo presentó correlación de Spearman positiva muy fuerte al 0.826. Concluyeron que el empoderamiento y compromiso organizacional, presentaron una correlación de Spearman positiva considerable al 0.568.

Quintana (2018), en su tesis acerca del empowerment y el compromiso organizacional en la agencia de viajes Perú Travel Explorer, Cusco. La metodología aplicada fue de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental. Los resultados fueron que el poder no se relaciona con el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de $p=0.233>0.05$; la motivación no tiene relación con compromiso, con un coeficiente de correlación de $p=0.785>0.05$; el desarrollo tiene una relación directa y significativa con el compromiso, con un coeficiente de correlación de $p=0.004<0.05$; y el liderazgo posee una relación significativa con el compromiso de la empresa con un coeficiente de correlación de $p=0.001<0.05$. Concluye que el empoderamiento se relaciona con el compromiso de la organización con un valor de correlación de $p=0.014$.

Estudios internacionales como el realizado por Ojeda (2017), acerca de la mejora en la calidad de atención por medio de un modelo apoyado en el empowerment en una organización del rubro manufacturero en Huajuapán de León. La metodología aplicada fue la de Investigación – Acción, en donde se recalca la nulidad de enunciar hipótesis en los estudios sociales pues éstas van variando constantemente. Concluye que el modelo de responsabilidades fundado en el empoderamiento tiene particularidades como la capacitación, una comunicación efectiva y motivación.

Arreaga, Castellanos, & Orellana (2015), en su investigación acerca del empowerment como herramienta para conformar grupos de trabajo para agilizar los procesos administrativos del rubro manufacturero de Huajuapán de León. La metodología aplicada fue de tipo descriptiva y diseño no experimental. Concluyeron que el empoderamiento favorece al establecimiento de un mejor contexto laboral

que cause una participación constructiva, y un mayor compromiso de los colaboradores.

Gutiérrez (2015), en su investigación acerca del uso del empowerment en los gerentes de las Multinacionales en Colombia. La metodología se basó en la tipificación de organizaciones colombianas que hacen uso del empowerment en su labor gerencial. Concluyó que el uso del empoderamiento se omite, pues este concepto en las organizaciones es aún reciente en el país colombiano.

Arroyo (2015), en su investigación acerca del uso del empowerment en la Estructura Organizacional del Área Operativa de una cooperativa de ahorro y crédito del cantón Pillaro. La metodología aplicada fue de enfoque cualitativo, de carácter social, de nivel descriptivo y correlacional. Los resultados fueron que la innovación es significativo para el control de operaciones; y los colaboradores saben acerca del empowerment. Concluye que el empoderamiento perfecciona la toma de decisiones, con un valor de Chi cuadrado de 9.4888.

Freire (2013), en su investigación acerca del uso del Empowerment en el compromiso de los colaboradores de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua. La metodología consistió en el uso del modelo ADDIE para la creación de una Guía de implementación del Empowerment. Los resultados fueron que la evaluación de los colaboradores acerca del poder en la toma de disposiciones tiene un rol relevante en el compromiso de funciones; el 61% no realiza sus funciones en un área laboral acorde a sus conocimientos; y muchos no confían en sus habilidades, ya que la organización ha desvalorado sus capacidades al no brindarles libertad. Concluye que el empoderamiento incide significativamente en el compromiso de los funcionarios con un valor de Chi cuadrado de 7.81.

En cuanto a las teorías relacionadas en el presente estudio, se tiene a Chiavenato (2015), quien indica que el facultamiento (empowerment) o delegación de autoridad surge del concepto de brindar a los individuos el poder, la autonomía y los conocimientos que necesitan para realizar acciones y participar activamente en la organización.

Koontz & Weinhrich (2013), afirman que el empowerment se refiere a establecer un contexto en donde los colaboradores de cada nivel conciben que poseen un impacto verdadero en los modelos de calidad, servicio y eficacia de la empresa dentro de su línea de funciones.

Blanchard (2011), sostiene que el empowerment se da al redimir la información, la experiencia y la estimulación que los colaboradores ya tienen. Para él, no se centra en brindar poder a los empleados de una empresa, sino de dotarlos de habilidades para que tomen decisiones sin la supervisión o autorización de la administración.

Según Cané (2011), el empowerment incluye a toda la empresa y sus niveles, es decir incluye los recursos y las ventas, a través del empowerment se facilita los medios suficientes al personal para la realización de sus tareas, les da conocimientos apropiados para el progreso eficaz de las acciones a desarrollar, consintiendo alcanzar los fines establecidos.

Newstrom (2011), quien llama al empowerment como facultamiento, alude que es todo procedimiento que conceda mayor independencia de gestión a los colaboradores, por medio del otorgamiento de datos pertinentes sobre aspectos que perturban su productividad laboral.

Según Vallejo (2016), el facultamiento, también llamado empowerment, es conferir poder, confianza y responsabilidad a los individuos para que sean más activas y proactivas en una empresa. Se basa en una permutación cultural, una metamorfosis de la actuación de las personas, quienes poseen mayor independencia y decisión en la realización de sus funciones, al contrario de las normas tradicionales que privan y frenan la realización de las personas.

Para González (2011), la relevancia del empowerment se centra tanto en lo político como en lo social, donde sobresale que las organizaciones en los siguientes periodos ira reduciendo la jerarquización dentro del mismo, ya que la guerra por el dominio consume una gran porción de los objetivos.

Según, Acosta (2002), del empowerment, al ser practicada crea una nueva organización, capaz de revolver los desafíos y dificultades que se dan como las

innovaciones técnicas y globales, que incrementa la satisfacción y desempeño de los trabajadores.

Robbins & Coulter (2016), afirman que la responsabilidad es otro aspecto a propiciar, el cual brinda más responsabilidades de cada integrante de una organización en alcanzar la misión y visión empresarial. Es preciso lograr la inclusión de los individuos en este cambio, de lo contrario la frustración de esta técnica será inminente.

Según Alles (2005), el empowerment lo brinda la misma empresa; pero si un individuo no lo posee, será capaz de terminar con la cadena del empowerment no traspasándolo hacia abajo. Contrariamente, si a una empresa que no se base en un sistema de empowerment ingresa un individuo con un grado elevado de esta habilidad, esta persona podrá cambiar el estilo

Del Mar (2015), afirma que el Empowerment, se centra en que el personal, gerentes o grupos de cada área de la organización, poseen la facultad para decidir sin solicitar la permisión de sus jefes.

Chiavenato (2015), afirma que el poder consiste en conceder poder a los individuos por medio del delego de mando y compromisos en todas las áreas de la entidad. Esto implica dar relevancia a los individuos, darles autonomía e independencia.

Cáliz, Martínez, Vigier & Núñez (2016), sostienen que el empowerment establece que una organización que se respalde sobre una idea de potenciación conseguirá mayores resultados y empleará mejor sus recursos que una entidad que se sustenta en un pensamiento de subordinación, recalando que el empowerment se basa en la innovación y progreso empresarial.

Chiavenato (2015), afirma que motivar e incentivar a los colaboradores permanentemente significa identificar su buena productividad, galardonar los resultados, consentir que los individuos sean parte del producto de su labor y agasajar el resultado de sus objetivos.

Según Tziner, Shkoler, & Bat (2019), la motivación laboral se define como la fuerza psicológica que genera ciclos complejos de pensamiento y comportamiento dirigidos a objetivos. La motivación anima a perseverar en la búsqueda de rumbos de acción hasta su finalización.

Menon (1999), consideró la motivación del empowerment como una situación cognitivo representada por una impresión de control percibido, percepciones de competencia de los fines de la organización.

Según Segura, Cuatrecasas & Peregort (2016), el empowerment laboral intenta buscar siempre la manera de mejorar las tareas que hace más innovadoras a los colaboradores facilitando la satisfacción laboral y personal de los colaboradores.

Chiavenato (2015), sustenta que el desarrollo consiste en suministrar recursos para la capacitación y el progreso individual y profesional, representa instruir a los individuos permanentemente, brindar datos y conocimientos, instruir nuevas estrategias, producir talentos en la empresa.

Según Blanco & Moros (2017), sostiene que una persona con empowerment opera basado en dogmas de que es productivo, que su labor es primordial, que puede tomar decisiones con autonomía y que pueden tener un resultado positivo en la empresa.

Amador (2016), sostiene que el desarrollo personal se refiere a un procedimiento educativo de los individuos habitualmente a largo plazo que consiente capacitarlo para enfrentar los desafíos volubles de las funciones de trabajo en una empresa.

Arias, Portilla & Villa (2008), afirma que el desarrollo personal, se concibe como el afán de progreso que motiva a caminar hacia delante, o aquello que el individuo puede hacer más allá de su crecimiento natural en relación de su edad.

Chiavenato (2015), sostiene que favorecer el liderazgo en la empresa representa situar a los individuos, precisar propósitos, extender horizontes, examinar el desempeño y brindar realimentación.

Bonifaz (2015), sostiene que el liderazgo se da entre un líder y sus partidarios a través de la relación, para alcanzar los fines organizacionales, infundiendo el cambio.

El liderazgo es un proceso dinámico, consistente en el desarrollo de habilidades grupales; establecimiento de una dirección, visión y pericias para alcanzar objetivos, motivando a las personas. (Álvarado & Garrido, 2008)

Respecto a la variable gestión municipal:

Según García (2007), la gestión municipal vislumbra las actividades que ejecutan las subordinaciones y entidades municipales, enfocadas a lograr las metas establecidas en los procedimientos y proyectos laborales, por medio de la combinación del capital humano, físico y financiero.

Armas (2016) define la gestión municipal como un conjunto de acciones encauzadas al logro de una administración óptima de recursos del municipio en pro de una mayor satisfacción de necesidades de la población.

Torres señala (2005) que una gestión municipal buena tiene que facilitar la cooperación entre los niveles de gobierno y los actores locales.

Según el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (2016) la gestión municipal se refiere a la organización y administración de recursos del municipio.

Es un proceso continuo de análisis en la que se toma decisiones, se organiza, se lleva un control de actividades para mejorar las políticas públicas municipales e implementarlas, con la finalidad de ordenar su territorio y promover la calidad de vida. (MEPyD ,2016)

García (2007), afirma que la planificación es un procedimiento que asegura la utilización óptima de las herramientas para alcanzar las metas, fines, tácticas y alcanzar los efectos esperados.

Walter & Pando (Walter & Pando, 2014), sostiene que la planificación es un medio para fortificar la alineación de la práctica con las metas de la institución. Es un agregado de conceptos, procesos e instrumentos para el análisis metódico.

Según Saavedra, Castro, Restrero, & Rojas (2010), la planificación se convierte para las organizaciones en un proceso en el cual se identifican espacios para la acción y se facilita la determinación dentro de estos espacio.

Arraiza (2016), sostiene que la planificación municipal es una forma de revolve la mejora de la situación general del municipio por medio de distintos instrumentos, importa la programación del desarrollo local.

Tecco (2015), sostiene que la organización es un procedimiento encargado de la integración de acciones y recursos.

Sanín (2016), afirma que la organización es un sistema vinculado a procedimientos, establecido en un agregado de técnicas y herramientas cuya diligencia induce la optimización incesante para amplificar la eficacia de una entidad y la complacencia de los clientes.

García (2007), refiere que la dirección viene a ser un concepto relacionado a la efectiva retribución de los recursos y una conexión relacionada de energías en favor del acatamiento de los fines habituales de forma eficaz, ecuánime y óptima.

García (2007), indica que el control es un procedimiento analítico que otorga datos para la toma de acciones, acerca de escenarios pasados o futuros.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo.

El presente estudio es de tipo aplicada; pues, se aplica la información teórica acerca del Empowerment y la Gestión Municipal del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarate.

“La investigación aplicada consiste en el uso de los conocimientos obtenidos, luego de efectuar y simplificar la práctica centrada en el estudio”. (Vargas, 2015)

Diseño.

El estudio tiene un diseño no experimental – transversal; pues, no se modificaron las variables, solo se describió al Empowerment y Gestión Municipal tal como se muestran en su escenario normal. Así mismo, el estudio tendrá un corte

transversal, porque la información se recolectó en un tiempo único; es decir, durante el año 2020.

“Los estudios no experimentales se efectúan sin modificar los fenómenos y en los que se identifican las variables en su escenario normal para inspeccionarlos”. (Hernández, 2018)

“La investigación transversal recolecta datos en un tiempo dado. Su fin es describir fenómenos y estudiar su relación en un único periodo”. (Hernández, 2018)

Enfoque

Esta investigación es de enfoque cuantitativo debido a que se cuantificará y analizará las variables de estudio.

Como señala Destiny (2017) la investigación cuantitativa se encarga de cuantificar y analizar las variables con el fin obtener resultados. Esto comprende el uso y análisis de datos numéricos para lo cual se utiliza técnicas estadísticas.

Nivel

Esta investigación es de nivel correlacional ya que se pretende determinar de qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

Como indica Causas (2015) los estudios correlacionales se utilizan para establecer en qué medida dos o más variables están relacionadas.

3.2 Variables y Operacionalización

El estudio posee de 2 variables:

Empowerment. Es el estilo que se centra en ofrecer a los individuos poder, conocimientos e instrumentos adecuados para ejecutar sus funciones independencia, libertad y confianza. Se centra en conceder a los individuos el poder, la autonomía y los conocimientos que requieren para tomar acciones en la organización. (Chiavenato, 2015)

Gestión Municipal. Vislumbra las actividades que ejecutan las subordinaciones y entidades municipales, enfocadas a lograr los objetivos en los planes y proyectos laborales, por medio de la combinación del capital humano, físico y financiero. (García, 2007)

La operacionalización de las variables Empowerment y Gestión municipal se muestra en la tabla 18 y tabla 19 respectivamente. Ver Anexo 01

3.3 Población, Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis

Población.

La población de la investigación está conformada por el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarate, que suma 188 personas de planta.

“La población o universo es un agregado de todos los componentes que convienen con una lista de particularidades”. (Hernández, 2018)

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores que cumplen funciones administrativas en la Municipalidad Distrital de Echarate.
- **Criterios de exclusión:** Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Echarate que cumplen funciones no administrativas.

Muestra.

La muestra está constituida por 127 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate, con un margen de error del 5%.

“La muestra pertenece a una porción de la población del que se acopiarán datos, ésta tiene que identificar y concretar el objeto de estudio, y ser característico de la población”. (Hernández, 2018)

El tamaño de la muestra se estima aplicando la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

| Donde | Calculo |
|-----------------------------|------------|
| n= Tamaño de la muestra | n= Muestra |
| N= población | N=188 |
| p= Proporción de aciertos | p=0.5 |
| q= Proporción de errores | q=0.5 |
| e= Margen de error muestral | e=0.05 |
| K= Nivel de confianza 95% | K=1.96 |

$$n = \frac{1.96 * 0.5 * 0.5 * 188}{(0.05^2 * (188 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 127$$

Por lo tanto, en tamaño de muestra será de 127 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate.

Muestreo.

El tipo de muestreo usado es probabilístico y aleatorio simple, no intencionado, escogiendo individuos al azar, a las cuales se les aplicó la encuesta oportuna.

En las muestras probabilísticas, los integrantes tienen igual posibilidad de ser parte de la muestra y se consiguen indicando las peculiaridades del conjunto, a través de una elección aleatoria de los elementos de muestreo. (Hernández, 2018)

El muestreo aleatorio simple es la manera más habitual de lograr una muestra es la elección al azar. Los integrantes de una población tienen igual probabilidad de ser elegidos. Si no se comete esta exigencia, se dice que la muestra es errónea. (Behar, 2008)

Unidad de análisis.

La constituye el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarate.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de recolección de datos.

Encuesta. Consiste en el recojo de información basado en una serie de interrogantes que fueron planteadas al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarate.

Según Sánchez, Reyes, & Mejía, (2018), las técnicas son procesos que se aplican para recolectar datos en un estudio de determinadas áreas de la ciencia.

Para demostrar la validez del instrumento aplicado, se procederá al desarrollo de validación de instrumentos por un experto en el tema materia del presente estudio.

Para señalar la fiabilidad del instrumento a usar en el estudio del Empowerment y Gestión Municipal, se hizo uso de la técnica estadística “Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach”, que supone lo siguiente:

Tabla 1.

Escala de interpretación de la confiabilidad.

| Interpretación | Escala |
|----------------|--------|
|----------------|--------|

| | |
|------------------------|-------------|
| Alta confiabilidad | 0.9 a 1 |
| Fuerte confiabilidad | 0.76 a 0.89 |
| Moderada confiabilidad | 0.5 a 0.75 |
| Baja confiabilidad | 0.01 a 0.49 |
| No es confiable | -1 a 0 |

Fuente: (Pino, 1982)

Tabla 2.

Estadística de fiabilidad global.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,964 | 56 |

Se observa que el Alfa de Cronbach global tiene un valor de 0.964; por lo tanto, el instrumento posee una alta confiabilidad para el proceso de la información.

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad: Empowerment.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,940 | 30 |

Se observa que el Alfa de Cronbach para la variable Empowerment tiene un valor de 0.940; por lo tanto, el instrumento posee una alta confiabilidad para el proceso de la información.

Tabla 4.

Estadística de fiabilidad: Gestión municipal.

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,943 | 26 |

Se observa que el Alfa de Cronbach para la variable Gestión municipal tiene un valor de 0.943; por lo tanto, el instrumento posee una alta confiabilidad para el proceso de la información.

Instrumentos de recolección de datos.

Es el cuestionario tipo escala Likert.

Según Sánchez, Reyes, & Mejía (2018), el instrumento es un medio integrante de una técnica de recojo de información. Puede concretarse en una guía, manual, prueba, cuestionario o test.

El cuestionario tipo escala de Likert se centra en un agrupado de ítems mostrados como aseveraciones, que serán respondidos por la muestra. Se

presenta cada ítem y se pide a los elementos de la muestra que escojan una de las 5 clases de la escala. (Hernández, 2018)

3.5 Procedimiento

Los datos obtenidos fueron tratados de modo manual, referida a la aplicación de encuestas y la utilización de la herramienta Excel, donde se efectuó la tabulación concerniente de las encuestas; así mismo, se utilizó el software SPSS V 23 para el análisis de los datos y la posterior elaboración de tablas y figuras para cada ítem que valdrán para la confirmación de las hipótesis establecidas. Éstos sirvieron para solucionar el problema identificado, esbozando las conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.6. Método de Análisis de Datos

- Análisis descriptivo.
- Análisis inferencial.

Se describieron las variables de Empowerment y Gestión Municipal por medio de la estadística descriptiva, con el propósito de mostrar la realidad de las variables. Así también, se hizo uso de la estadística inferencial para determinar la relación que guardan entre sí los datos.

Sánchez, Reyes, & Mejía (2018), afirman que la estadística descriptiva se encamina a la descripción de la información, con el fin de presentar un panorama organizado de las relaciones que los datos guardan entre sí. Así mismo, la estadística inferencial se utiliza para valorar relaciones de semejanzas y diferencias entre las poblaciones, a partir de las muestras de estudio.

3.7. Aspectos Éticos

La presente investigación se desarrolló siguiendo los lineamientos éticos y profesionales como son los consentimientos informados al momento de ejecutar el recojo de información y la aplicación de valores morales en todo el proceso de estudio.

El desarrollo del presente trabajo se basa en lineamientos de respeto a los autores de información por medio de citas textuales, respetando lo indicado por el método APA (American Psychological Association); integridad en la manipulación de datos y objetividad en los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva.

El estudio de efectuó con 127 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate. Los resultados que se consiguieron de la indagación son los siguientes:

Tabla 5.
Variable 1 - Empowerment.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Deficiente | 35 | 27,6 | 27,6 | 27,6 |
| | Aceptable | 85 | 66,9 | 66,9 | 94,5 |
| | Bueno | 7 | 5,5 | 5,5 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

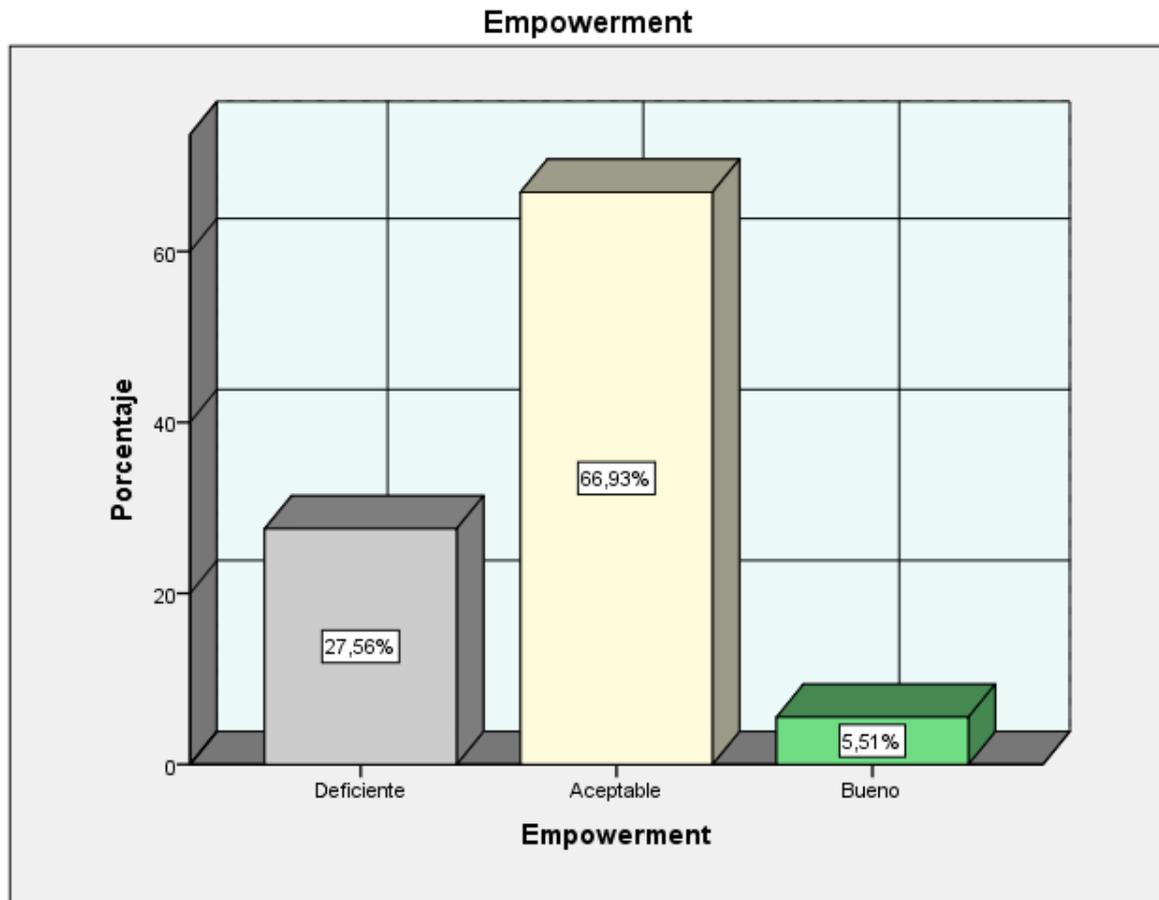


Figura 1. Empowerment.

Respecto a la variable “Empowerment”, se evidencia que 85 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate, que representan el 66.9% del total de encuestados, califican como aceptable el empowerment existente en la entidad municipal; 35 trabajadores administrativos, que representan el 27.6%, sostienen que la delegación de poder en la municipalidad es deficiente; y 7 trabajadores, que representan el 5.5%, afirman que la independencia en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Echarate es bueno.

Tabla 6.
Variable 2 – Gestión municipal.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 16 | 12,6 | 12,6 | 12,6 |
| | Aceptable | 101 | 79,5 | 79,5 | 92,1 |
| | Bueno | 10 | 7,9 | 7,9 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

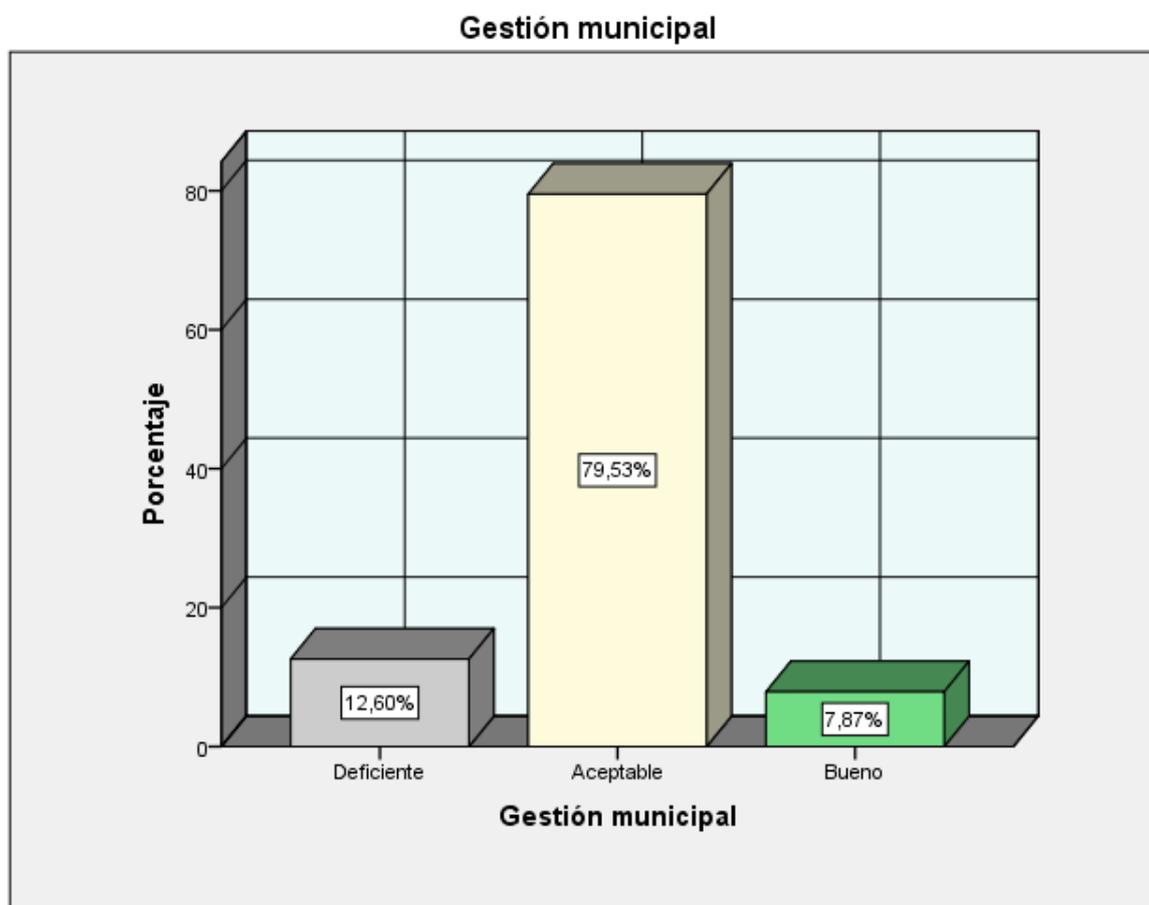


Figura 2. Gestión municipal.

Respecto a la variable “Gestión municipal”, se evidencia que 101 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate, que representan el 79.5% del total de encuestados, califican como aceptable la gestión municipal existente; 16 trabajadores administrativos, que representan el 12.6%, sostienen que la gestión de procesos en la entidad municipal es deficiente; y 10 trabajadores, que representan el 7.9%, afirman que la gestión de procedimientos en la Municipalidad Distrital de Echarate es buena.

Tabla 7.
Dimensión 1 – Poder.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 29 | 22,8 | 22,8 | 22,8 |
| | Aceptable | 73 | 57,5 | 57,5 | 80,3 |
| | Bueno | 25 | 19,7 | 19,7 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

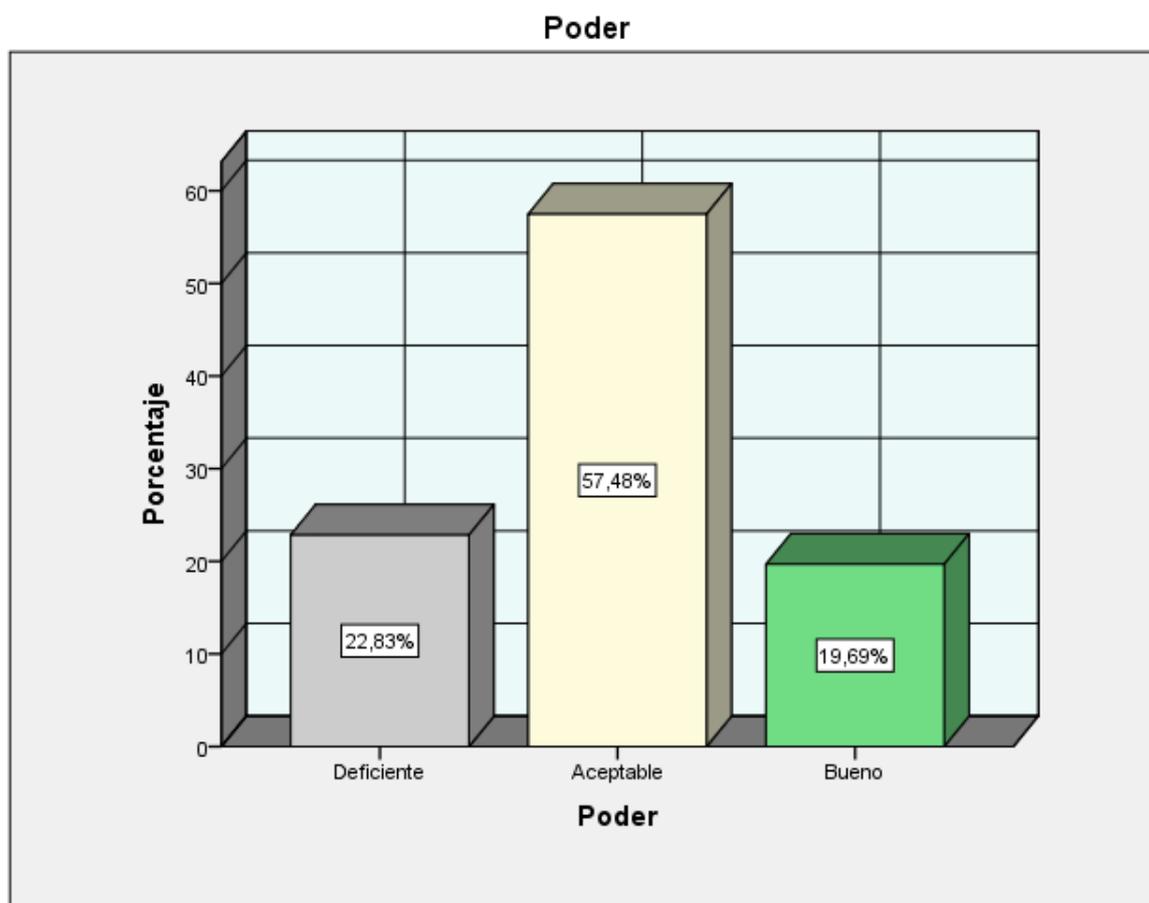


Figura 3. Poder.

Respecto a la dimensión “Poder”, se evidencia que 73 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate, que representan el 57.5% del total de encuestados, califican como aceptable la asignación de responsabilidades y funciones en la entidad municipal; 29 trabajadores administrativos, que representan el 22.8%, sostienen que la confianza al interior de la municipalidad es deficiente; y 25 trabajadores, que representan el 19.7%, afirman que la delegación de poder en la Municipalidad Distrital de Echarate es buena.

Tabla 8.

Dimensión 2 – Motivación.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Muy deficiente | 9 | 7,1 | 7,1 | 7,1 |
| | Deficiente | 41 | 32,3 | 32,3 | 39,4 |
| | Aceptable | 64 | 50,4 | 50,4 | 89,8 |
| | Bueno | 13 | 10,2 | 10,2 | 100,0 |

| | | | |
|-------|-----|-------|-------|
| Total | 127 | 100,0 | 100,0 |
|-------|-----|-------|-------|

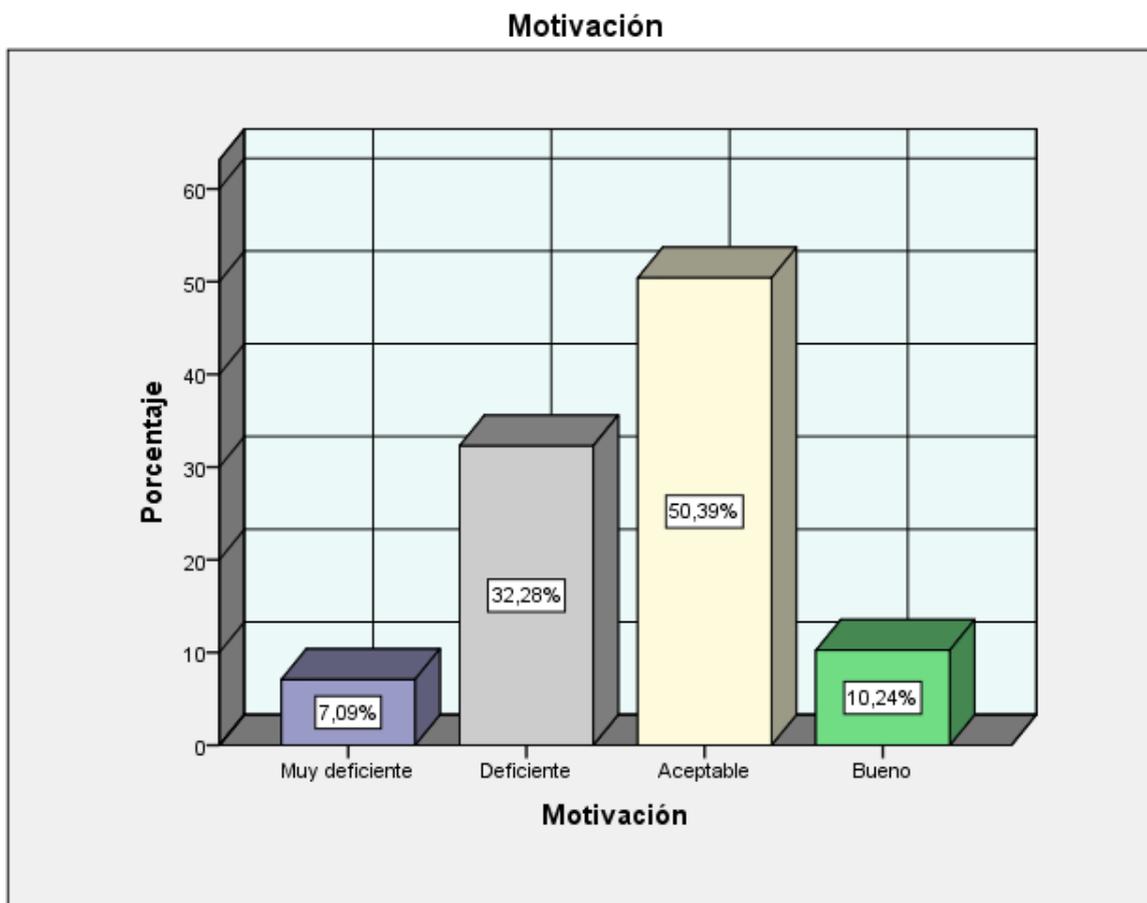


Figura 4. Motivación.

Respecto a la dimensión “Motivación”, se evidencia que 64 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate, que representan el 50.4% del total de encuestados, califican como aceptable la asignación de incentivos en la entidad municipal; 41 trabajadores administrativos, que representan el 32.3%, sostienen que el reconocimiento de logros al interior de la municipalidad es deficiente; 13 trabajadores administrativos, que representan el 10.2%, aseguran que el logro de objetivos y metas en la municipalidad es bueno; y 9 trabajadores, que representan el 7.1%, afirman que la motivación en la Municipalidad Distrital de Echarate es muy deficiente.

Tabla 9.
Dimensión 3 – Desarrollo.

| Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|-------------------|----------------------|
|------------|------------|-------------------|----------------------|

| | | | | | |
|--------|----------------|-----|-------|-------|-------|
| Válido | Muy deficiente | 2 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | Deficiente | 25 | 19,7 | 19,7 | 21,3 |
| | Aceptable | 93 | 73,2 | 73,2 | 94,5 |
| | Bueno | 7 | 5,5 | 5,5 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

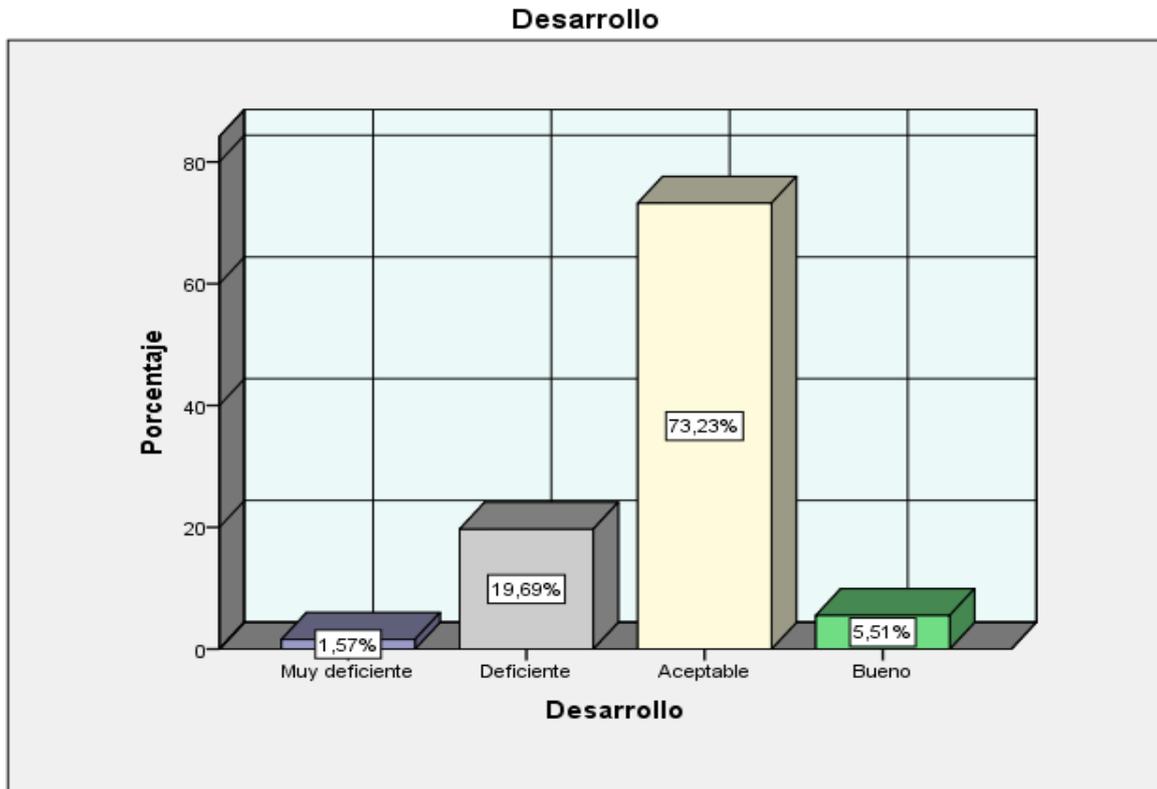


Figura 5. Desarrollo.

Respecto a la dimensión “Desarrollo”, se evidencia que 93 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate, que representan el 73.2% del total de encuestados, califican como aceptable el desarrollo de capacitaciones en la entidad municipal; 25 trabajadores administrativos, que representan el 19.7%, sostienen que la evaluación de desempeño al interior de la municipalidad es deficiente; 7 trabajadores administrativos, que representan el 5.5%, aseguran que la identificación de problemas en la municipalidad es buena; y 2 trabajadores, que representan el 1.6%, afirman que el desarrollo personal en la Municipalidad Distrital de Echarate es muy deficiente.

Tabla 10.
Dimensión 4 – Liderazgo.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 27 | 21,3 | 21,3 | 21,3 |
| | Aceptable | 78 | 61,4 | 61,4 | 82,7 |
| | Bueno | 22 | 17,3 | 17,3 | 100,0 |
| | Total | 127 | 100,0 | 100,0 | |

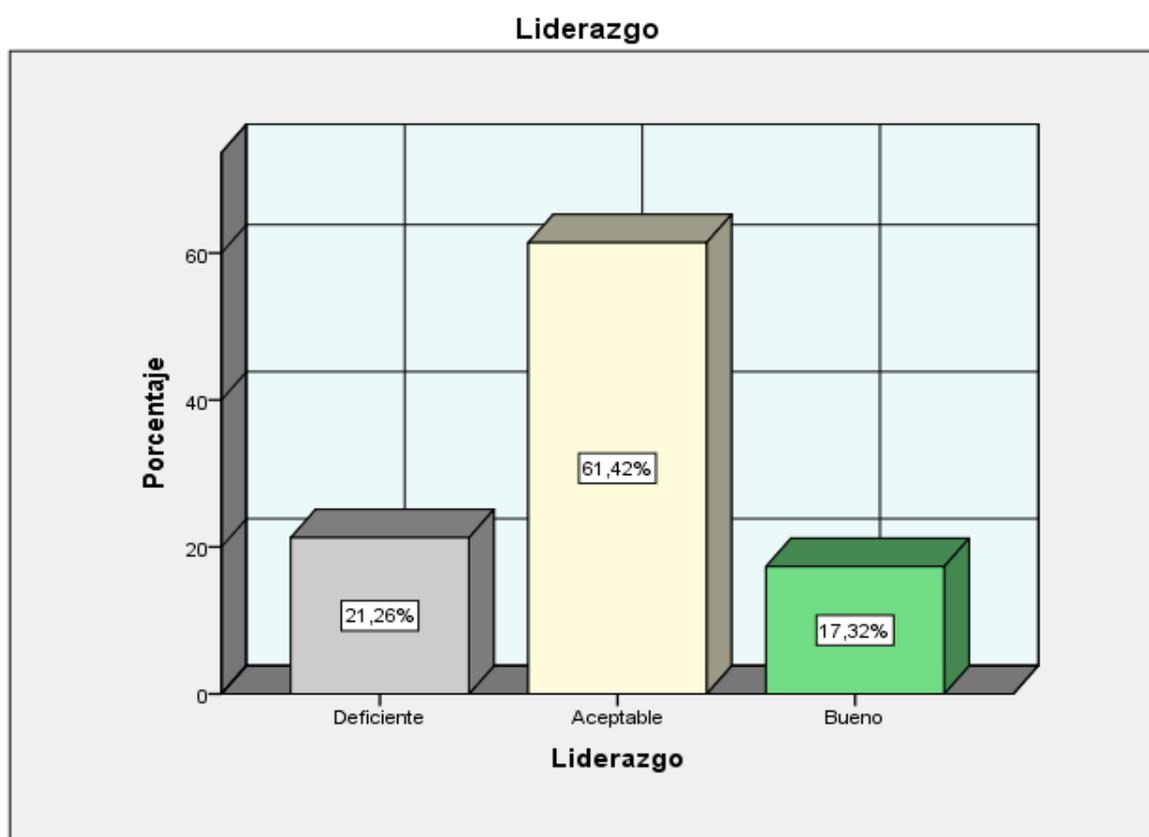


Figura 6. Liderazgo.

Respecto a la dimensión “Liderazgo”, se evidencia que 78 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate, que representan el 61.4% del total de encuestados, califican como aceptable la entrega de información dada por la entidad municipal; 27 trabajadores administrativos, que representan el 21.3%, sostienen que la enseñanza de nuevas técnicas en la municipalidad es deficiente; y 22 trabajadores administrativos, que representan el 17.3%, aseguran que el desarrollo de talentos en la municipalidad es bueno.

4.2 Estadística Inferencial.

Prueba de normalidad.

Para la determinación del estadístico a usar en la contrastación de la hipótesis es necesario conocer el tipo de distribución, para ello se usan los estadísticos que se muestran a continuación:

Criterios de la regla de correspondencia:

Si $n < 50$ = Shapiro-Wilk

Si $n \geq 50$ = Kolmogorov-Smirnov

La hipótesis de normalidad se plantea de la siguiente manera:

H_0 = La distribución es normal.

H_1 = La distribución no es normal.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha=0.05$ (95%; $Z=1.96$)

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula:

Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha$ (0,05) entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha$ (0,05) entonces se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 11.

Pruebas de normalidad.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Empowerment | ,385 | 127 | ,000 | ,704 | 127 | ,000 |
| Gestión municipal | ,416 | 127 | ,000 | ,618 | 127 | ,000 |

El resultado de acuerdo a la tabla 11, indica que el grado de libertad es de 127; por lo tanto, la prueba de normalidad que se considera es el de Kolmogorov-Smirnov por superar al rango máximo de elementos. Así mismo, el nivel de significancia es 0.000, por lo que se rechaza la H_0 ; es decir, la distribución no es normal correspondiendo aplicar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para la contrastación de la hipótesis.

Prueba de hipótesis.

Mondragón (2014), menciona que el coeficiente Rho de Spearman es un valor asociativo lineal que toma las cifras de orden, rango, de los grupos de sujeto y se encarga de hacer la comparación de rangos.

Tabla 12.*Coefficiente de Correlación por Rango de Spearman.*

| Rango | Relación |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil |
| 0.00 | No existe correlación |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva media |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente: (Mondragón, 2014)

Hipótesis general.

Prueba estadística de la hipótesis:

H_0 = No existe relación entre el empowerment y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

H_1 = Existe relación entre el empowerment y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula es:

Si p-valor es $<$ Sig. α (0,05) \Rightarrow se rechaza la hipótesis nula (H_0)Si p-valor es \geq Sig. α (0,05) \Rightarrow se acepta la hipótesis nula (H_0)**Tabla 13.***Contrastación de la variable empowerment y la variable gestión municipal.*

| | | Empowerment | Gestión municipal |
|-------------------|----------------------------|-------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Empowerment | 1,000 | ,727** |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 127 | 127 |
| Gestión municipal | Gestión municipal | ,727** | 1,000 |
| | Coeficiente de correlación | | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |

| | | |
|---|-----|-----|
| N | 127 | 127 |
|---|-----|-----|

De acuerdo a la tabla 13, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000; por lo que al ser menor a 0.05, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de 0.727, con lo que se demuestra que existe una relación positiva considerable.

Hipótesis específica 1.

Prueba estadística de la hipótesis:

H_0 = No existe relación entre los mecanismos de delegación de poder y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

H_1 = Existe relación entre los mecanismos de delegación de poder y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula es:

Si p-valor es $<$ Sig. α (0,05) \Rightarrow se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si p-valor es \geq Sig. α (0,05) \Rightarrow se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 14.

Contrastación de la dimensión poder y la variable gestión municipal.

| | | Poder | | Gestión municipal | |
|------------------|-------------------|----------------------------|------|-------------------|--------|
| Rho Spearman | de Poder | Coeficiente de correlación | de | 1,000 | ,423** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 127 | 127 |
| | Gestión municipal | Coeficiente de correlación | de | ,423** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | | ,000 | . | |
| N | | | 127 | 127 | |

De acuerdo a la tabla 14, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000; por lo que al ser menor a 0.05, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de 0.423, con lo que se demuestra que existe una relación positiva media.

Hipótesis específica 2.

Prueba estadística de la hipótesis:

H_0 = No existe relación entre los mecanismos de motivación y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

H_1 = Existe relación entre los mecanismos de motivación y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula es:

Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 15.

Contrastación de la dimensión motivación y la variable gestión municipal.

| | | | | Motivación | Gestión municipal |
|-------------------|-------------------|----------------------------|----|------------|-------------------|
| Rho Spearman | de Motivación | Coeficiente de correlación | de | 1,000 | ,405** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 127 | 127 |
| Gestión municipal | Gestión municipal | Coeficiente de correlación | de | ,405** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 127 | 127 |

De acuerdo a la tabla 15, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000; por lo que al ser menor a 0.05, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de 0.405, con lo que se demuestra que existe una relación positiva media.

Hipótesis específica 3.

Prueba estadística de la hipótesis:

H_0 = No existe relación entre los mecanismos de desarrollo y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

H_1 = Existe relación entre los mecanismos de desarrollo y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula es:

Si p-valor es $< \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si p-valor es $\geq \text{Sig. } \alpha (0,05) \Rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 16.

Contrastación de la dimensión desarrollo y la variable gestión municipal.

| | | | | Desarrollo | Gestión municipal |
|--|--|--|--|------------|-------------------|
|--|--|--|--|------------|-------------------|

| | | | | | |
|--------------|-------------------|----------------------------|----|--------|--------|
| Rho Spearman | de Desarrollo | Coeficiente de correlación | de | 1,000 | ,598** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 127 | 127 |
| | Gestión municipal | Coeficiente de correlación | de | ,598** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 127 | 127 |

De acuerdo a la tabla 16, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000; por lo que al ser menor a 0.05, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de 0.598, con lo que se demuestra que existe una relación positiva considerable.

Hipótesis específica 4.

Prueba estadística de la hipótesis:

H_0 = No existe relación entre los mecanismos de liderazgo y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

H_1 = Existe relación entre los mecanismos de liderazgo y la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

La regla de decisión de rechazar la hipótesis nula es:

Si p-valor es $<$ Sig. α (0,05) \Rightarrow se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si p-valor es \geq Sig. α (0,05) \Rightarrow se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 17.

Contrastación de la dimensión liderazgo y la variable gestión municipal.

| | | | | | |
|--------------|-------------------|----------------------------|----|--------|-----------------------------|
| Rho Spearman | de Liderazgo | Coeficiente de correlación | de | 1,000 | Gestión municipal ,504** |
| | | Sig. (bilateral) | | . | ,000 |
| | | N | | 127 | 127 |
| | Gestión municipal | Coeficiente de correlación | de | ,504** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | | ,000 | . |
| | | N | | 127 | 127 |

De acuerdo a la tabla 17, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000; por lo que al ser menor a 0.05, se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de la investigación. Así mismo, el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de 0.504, con lo que se demuestra que existe una relación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar de qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, los resultados hallados en la tabla 13 demostraron que existe una relación positiva considerable (Rho de Spearman = 0.727) entre el empowerment y la gestión municipal. Así mismo, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000 por lo que al ser menor a 0.05 se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis de la investigación. Estos datos, al ser comparados con la tesis de Salcedo (2018) sobre el empowerment y la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas, donde se obtuvo un valor P (0.000) y un nivel de asociación de Tau B de Kendall de 0.516, demostrando que existe una correlación significativa considerable. Con dichos resultados, se afirma que el empowerment posee una relación considerable con la gestión municipal. Así mismo, Chiavenato (2015), indica que el empowerment consiste en brindar a los individuos el poder, la autonomía y los conocimientos que necesitan para realizar acciones y participar activamente en la empresa.

Según el objetivo específico 1, determinar de qué manera los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, los resultados hallados en la tabla 14 demostraron que existe una relación positiva media (Rho de Spearman = 0.423) entre los mecanismos de delegación de poder y la gestión municipal. Así mismo, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000 por lo que al ser menor a 0.05 se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis de la investigación. Estos resultados guardan similitud con la tesis de Arque & Cayo (2019), sobre el empowerment y el compromiso organizacional en la Financiera OH, en donde se presentó una correlación Rho de Spearman positiva considerable al 0.612, demostrando que el

poder se relaciona con el compromiso organizacional. La tesis de Quintana (2018), sobre el empowerment y el compromiso organizacional en la Agencia de Viajes Perú Travel Explore, que presenta resultados contrarios; ya que, el poder no presenta relación estadística con el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de $P = 0,233$. Con lo indicado, se afirma que los mecanismos de delegación de poder se relacionan moderadamente con la gestión municipal. Así mismo, Chiavenato (2015), indica que el poder consiste en conceder poder a los individuos a través del delego de mando y compromisos en todas las áreas de la empresa.

Según el objetivo específico 2, determinar de qué manera los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, los resultados hallados en la tabla 15 demostró que existe una relación positiva media (Rho de Spearman = 0.405) entre los mecanismos de motivación y la gestión municipal. Así mismo, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000 por lo que al ser menor a 0.05 se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis de la investigación. Estos datos, al ser confrontados con la tesis de Arque & Cayo (2019) sobre el empowerment y el compromiso organizacional en la Financiera OH, donde se presentó una correlación Rho de Spearman positiva media al 0.501, demostrando que los mecanismos de motivación se relaciona con el compromiso organizacional. Con estos datos, se afirma que los mecanismos de motivación demuestran tener una relación directa moderada con la gestión municipal. Así mismo, Tziner, Shkoler, & Bat (2019), indica que la motivación del empowerment se refiere a una situación cognitiva, que genera un mayor grado de compromiso y desempeño en los colaboradores.

Según el objetivo específico 3, determinar de qué manera los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, los resultados hallados en la tabla 16 demostró que existe una relación positiva considerable (Rho de Spearman = 0.598) entre los mecanismos de desarrollo y la gestión municipal. Así mismo, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000 por lo que al ser menor a 0.05 se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis de la investigación. Estos resultados, al ser contrastados, con la tesis de Arque & Cayo (2019), sobre el empowerment y el compromiso organizacional en la Financiera OH, en donde se presentó una correlación Rho de Spearman positiva

muy fuerte al 0.826, demostrando que el desarrollo se relaciona con el compromiso organizacional. Con dichos resultados, se afirma que los mecanismos de desarrollo poseen una relación directa considerable con la gestión municipal. Así mismo, Chiavenato (2015), indica que el desarrollo consiste en suministrar recursos para la capacitación y el progreso individual y profesional de los colaboradores.

Según el objetivo específico 4, determinar de qué manera los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, los resultados hallados en la tabla 17 demostró que existe una relación positiva considerable (Rho de Spearman = 0.504) entre los mecanismos de liderazgo y la gestión municipal. Así mismo, se evidencia que la significancia bilateral es de 0.000 por lo que al ser menor a 0.05 se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis de la investigación. Estos resultados, al ser comparados con la tesis de Arque & Cayo (2019) sobre el empowerment y el compromiso organizacional en la Financiera OH, en donde se presentó una correlación Rho de Spearman positiva considerable al 0.543, demostrando que el liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional. Estos resultados, demuestran que los mecanismos de liderazgo se relacionan de forma directa considerable con la gestión municipal. Así mismo, Bonifaz (2015), sostiene que el liderazgo organizacional consiste en dirigir a los colaboradores y extender sus horizontes para alcanzar los fines organizacionales, infundiéndolo el cambio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Siendo el objetivo general determinar de qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, mediante los resultados se determinó que existe una relación positiva considerable, demostrada a través del coeficiente Rho de Spearman que mostro un valor de 0.727 y una significancia bilateral de 0.000. Lo que demuestra que la implementación del empowerment como el poder, la motivación, el desarrollo y liderazgo; son determinantes para los niveles de mejora de la gestión municipal en el distrito de Echarate. Por tanto se concluye que el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

Segunda. Siendo el primer objetivo específico determinar de qué manera los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, mediante los resultados se determinó que existe una relación positiva media, demostrada a través del coeficiente Rho de Spearman que mostro un valor de 0.423 y una significancia bilateral de 0.000. Lo que demuestra que la implementación de mecanismos de poder como la delegación de autoridad, asignación de responsabilidades, asignación de funciones, confianza y libertad; mejora la gestión municipal en el distrito de Echarate. Por tanto se concluye que los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

Tercera. Siendo el segundo objetivo específico determinar de qué manera los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, mediante los resultados se determinó que existe una relación positiva media, demostrada a través del coeficiente Rho de Spearman que mostro un valor de 0.405 y una significancia bilateral de 0.000. Lo que demuestra que la implementación de mecanismos de motivación como los incentivos,

reconocimiento de logros y el logro de objetivos y metas; garantiza una mejora en la gestión municipal en el distrito de Echarate. Por tanto se concluye

que los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

Cuarta. Siendo el tercer objetivo específico determinar de qué manera los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, mediante los resultados se determinó que existe una relación positiva considerable, demostrada a través del coeficiente Rho de Spearman que mostro un valor de 0.598 y una significancia bilateral de 0.000. Lo que demuestra que la implementación de mecanismos de desarrollo como la identificación de problemas, evaluación de desempeño, capacitaciones y el desarrollo del personal administrativo; mejorará la gestión municipal en el distrito de Echarate. Por tanto se concluye que los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

Quinta. Siendo el cuarto objetivo específico determinar de qué manera los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020, mediante los resultados se determinó que existe una relación positiva considerable, demostrado a través del coeficiente Rho de Spearman que mostro un valor de 0.504 y una significancia bilateral de 0.000. Lo que demuestra que la implementación de mecanismos de liderazgo como la entrega de información, enseñanza de nuevas técnicas y el desarrollo de talentos; mejora la gestión municipal en el distrito de Echarate. Por tanto se concluye que los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se propone que la Municipalidad Distrital de Echarate delegue autoridad al personal, para crear un ambiente de apoyo y sentido de liderazgo en cada uno de los niveles de la entidad municipal. Esto se lograra por medio de un programa de Coaching basado en el perfeccionamiento de prácticas de empoderamiento y potenciación.

Segunda. Se sugiere que al personal de la Municipalidad Distrital de Echarate se le asigne cierto grado de independencia en la toma de disposiciones, por medio de talleres de desarrollo de la confianza, motivación, manejo de conflictos y manejo de grupos. Así mismo, se recomienda que se implemente un sistema rotativo en el desarrollo de funciones, con el fin de empoderar al personal en la realización de tareas.

Tercera. Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Echarate cree un programa de incentivos en donde se reconozca el logro del personal y se realice el reconocimiento al mejor personal del mes. Así mismo, se recomienda que la municipalidad desarrolle eventos deportivos los fines de semana o días festivos con el fin de crear un ambiente laboral armónico y desarrollar un mayor compromiso del personal para con la entidad municipal.

Cuarta. Se sugiere que la Municipalidad Distrital de Echarate desarrolle capacitaciones sobre la práctica de habilidades blandas, eventos en donde se incentive la participación del personal en actividades laborales y no laborales. Así mismo, se recomienda que las evaluaciones de desempeño al personal tomen en cuenta aspectos de comportamiento y potencial de mejora.

Quinta. Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Echarate lleve a cabo talleres de liderazgo y manejo de grupos con el propósito de influir y entablar una mejor comunicación con la población local y demás compañeros de trabajo.

Así mismo, se recomienda que se desarrollen cursos acerca del manejo de programas informáticos y manejo de nuevas tecnologías.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (2002). *Empowerment*. Santiago, Chile.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano. Basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Álvarado, J. L., & Garrido, A. (2008). *Social Psychology: Psychological and Sociological Perspectives*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Amador, A. (2016). *Human resources management your organizational process*. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Arana, C. S. (2016). *Aplicación del empowerment en la gestión gerencial de los hoteles y hostales de tres estrellas de la ciudad de Iquitos*. Iquitos, Perú: Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Arias, L., Portilla, L. M., & Villa, C. L. (2008). Personal development in the individual growth process. *Scientia Et Technica*, 117-119.
- Armas, G. (2016). La Gestión Municipal. *Semanario Universidad*.
- Arque, D. S., & Cayo, T. J. (2019). *Empowerment y compromiso organizacional en la Financiera OH Oficina Principal Cusco - 2019*. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Arraiza, E. (2016). *Manual de Gestión Municipal*. Buenos Aires, Argentina: Konrad Adenauer Stiftung.
- Arreaga, C. B., Castellanos, I. G., & Orellana, E. C. (2015). *Empowerment como herramienta de transformación empresarial en la mediana empresa dedicada a la industria textil del Municipio de San Juan Opio departamento de la Libertad*. San Salvador, El Salvador: Universidad Tecnológica de El Salvador.
- Arroyo, C. G. (2015). *El Empowerment a manera de herramienta gerencial como propuesta para mejorar la Estructura Organizacional del Área Operativa de la*

- Cooperativa de Ahorro y Crédito Pakarymuy del Cantón Píllaro*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Blanchard, K. (2011). *Empowerment: Tres claves para el proceso de facultar a los empleados funcione en su empresa*. Bogotá, Colombia: Grupo editorial Norma.
- Blanco, Y., & Moros, H. (2017). *Organizational empowerment labor welfare protective factor*. La Habana, Cuba.
- Bonifaz, C. (2015). *Business leadership*. México, México: Red Tercer Milenio.
- Cálix, C. G., Martínez, L., Vigier, H., & Núñez, J. J. (2016). The role of empowerment in business success. *Administrative Investigation*, 23-37.
- Cané, M. (2011). *¿Qué es el empowerment?* Bogotá, Colombia.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo*.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional: La dinámica de éxito en las organizaciones*. México, México: McGraw Hill Educación.
- del Mar, M. (2015). *Organizational Empowerment: Review of theoretical models and their applicability in business management*. Almería, España: Universidad de Almería.
- Destiny, O. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. Obtenido de <https://bit.ly/3c4rjWI>
- EAE Business School. (06 de Noviembre de 2020). *Six companies that succeed thanks to Empowerment*. Obtenido de <https://bit.ly/361Ui9O>
- Freire, M. E. (2013). *El empowerment y su incidencia en el compromiso laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- García, I. M. (2007). *La nueva gestión pública: evaluación y tendencias*. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- González, V. (2011). *Evaluación de Empoderamiento en el desarrollo del recurso humano de las organizaciones*. Madrid, España.
- Gutiérrez, S. X. (2015). *Manejo efectivo del empowerment en los gerentes de las Multinacionales en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de Investigación*. México, México: McGraw Hill.

- Koontz, H., & Weinhrich, H. (2013). *Elements of Administration*. México, México: McGraw Hill Interamericana.
- Menon, S. (1999). Psychological Empowerment: Definition, Measurement, and Validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 161-164.
- Meza, E. A. (2018). *Empowerment y su incidencia en la administración de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Santa Ana de Tusi, Pasco - 2017*. Cerro de Pasco, Perú: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo. (2016). *Manual de Gestión Municipal*. Santo Domingo- República Dominicana.
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Dialet*, 98-104.
- Newstrom, J. W. (2011). *Human behavior at work*. México D.F., México: McGraw Hill.
- Ojeda, G. (2017). *Modelo basado en la herramienta empowerment para mejorar la calidad de atención en una pequeña empresa del sector manufacturero en Huajuapán de León, Oaxaca*. Oaxaca, México: Universidad Tecnológica de la Mixteca.
- Pino, R. (1982). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Quintana, R. (2018). *Empowerment y compromiso organizacional en la Agencia de Viajes y Turismo Perú Travel Explorer de la ciudad del Cusco - 2017*. Cusco, Perú: Universidad Andina del Cusco.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2016). *Administrative Thinking*. Bogotá, Colombia: Corporacion Universitaria Rimenton.
- Rowlands, J. (2010). *Questioning Empowerment*. Oxford.
- Saavedra, R., Castro, L. E., Restrepo, O., & Rojas, A. (2010). *Development planning*. Bogotá, Colombia: University Foundation of Bogotá.
- Salcedo, A. O. (2018). *El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Sánchez, M., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sanín, H. (2016). *La importancia de la gestión por procesos en la gerencia pública*. Pucallpa, Perú: Servir.

- Segura, C. C., Cuatrecasas, L., & Peregort, O. (2016). *How to develop internal customer empowerment and satisfaction in the operations area*. Barcelona, España: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Tecco, C. (2015). *El Gobierno Municipal como promotor del Desarrollo Local-Regional*. Córdoba, España: Universidad Nacional de Córdoba.
- Torres, S. (2005). *Diagnóstico de la Gestión Municipal*.
- Tziner, A., Shkoler, O., & Bat, Z. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Journal of Work and*, 2017-215.
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Vargas, Z. R. (2015). La investigación aplicada: Una forma de conocer realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 155-165.
- Villahermosa, L. (2018). Estrategias de empresas peruanas para fidelizar clientes. *América Economía*.
- Walter, J., & Pando, D. (2014). *Strategic planning. New challenges and approaches in the public sphere*. Buenos Aires, Argentina.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de Variables.

Tabla 18.

Matriz de operacionalización de la variable Empowerment.

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---------------------------------|--|---|-------------------|----------------------------------|-------|--|
| EMPOWERMENT | Es el estilo que se centra en ofrecer a los individuos poder, conocimientos e instrumentos adecuados para ejecutar sus funciones independenciam, libertad y confianza. Se centra en el concepto de conceder a los individuos el poder, la autonomía y los conocimientos que requieren para tomar acciones en la empresa. (Chiavenato, 2015) | La medición de la presente variable será mediante la encuesta escala de Likert y liderazgo. | Poder | ▪ Delegación de autoridad. | 1,2 | La escala de medición es ordinal que corresponde a las valorizaciones siguientes: Muy bueno = 5 Bueno = 4 Aceptable = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1 |
| | | | | ▪ Asignación de responsabilidad. | 3,4 | |
| | | | | ▪ Asignación de funciones. | 5,6 | |
| | | | | ▪ Confianza. | 7,8 | |
| | | | Motivación | ▪ Libertad. | 9,10 | |
| | | | | ▪ Incentivos. | 11,12 | |
| | | | | ▪ Logros. | 13,14 | |
| | | | Desarrollo | ▪ Objetivos y metas. | 15,16 | |
| | | | | ▪ Identificación de problemas. | 17,18 | |
| | | | | ▪ Evaluación de desempeño. | 19,20 | |
| | | | Liderazgo | ▪ Capacitación. | 21,22 | |
| | | | | ▪ Desarrollo personal. | 23,24 | |
| | | | | ▪ Entrega de información. | 25,26 | |
| ▪ Enseñanza de nuevas técnicas. | 27,28 | | | | | |
| | | | | ▪ Crear y desarrollar talentos. | 29,30 | |

Tabla 19.

Matriz de operacionalización de la variable Gestión municipal.

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--------------------------|---|---|---------------------|------------------------------|-------|--|
| GESTIÓN MUNICIPAL | Vislumbra las actividades que ejecutan las subordinaciones y las entidades municipales, enfocadas a lograr los objetivos en los planes y proyectos laborales, por medio de la combinación del capital humano, físico y financiero. (García, 2007) | Según (García, 2007), la gestión municipal es el agregado metódico y consecuente de principios, técnicas y prácticas que tiene como propósito ayudar a la obtención de metas de la entidad y engloba la Planificación, Organización, Dirección y Control de los recursos. | Planeamiento | ▪ Objetivos y metas. | 31,32 | La escala de medición es ordinal que corresponde a las valorizaciones siguientes: Muy bueno = 5 Bueno = 4 Aceptable = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1 |
| | | | | ▪ Procedimientos. | 33,34 | |
| | | | | ▪ Políticas públicas. | 35,36 | |
| | | | | ▪ Presupuesto institucional. | 37,38 | |
| | | | Organización | ▪ Normas. | 39,40 | |
| | | | | ▪ Organización interna. | 41,42 | |
| | | | | ▪ Generación de ingresos. | 43,44 | |
| | | | | ▪ Licencias. | 45,46 | |
| | | | Dirección | ▪ Convenios. | 47,48 | |
| | | | | ▪ Comunicación. | 49,50 | |
| | | | | ▪ Toma de decisiones. | 51,52 | |
| | | | Control | ▪ Fiscalización. | 53,54 | |
| ▪ Supervisión. | 55,56 | | | | | |

Anexo 02: Matriz de Consistencia.

Tabla 20.

Matriz de consistencia.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | MÉTODO E INSTRUMENTOS |
|---|---|--|--|---|
| Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | Variable 1: | Tipo: Aplicada. |
| ¿De qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020? | Determinar de qué manera el empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | El empowerment se relaciona con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | Empowerment. | Diseño: No experimental – transversal. |
| | | | Dimensiones | Enfoque |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poder. ▪ Motivación. ▪ Desarrollo. ▪ Liderazgo. | Nivel |
| | | | Variable 2: | Población: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarate. |
| | | | Gestión Municipal. | Muestra: 127 personales administrativos de la Municipalidad Distrital de Echarate. |
| | | | Dimensiones | Muestreo: Probabilístico. |
| | | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeamiento. ▪ Organización. ▪ Dirección. ▪ Control. | Unidad de análisis: Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Echarate. |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicas | | Técnica: Encuesta. |
| ¿De qué manera los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020? | Determinar de qué manera los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | Los mecanismos de delegación de poder se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | | Instrumento: Cuestionario tipo escala de Likert. |
| ¿De qué manera los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020? | Determinar de qué manera los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | Los mecanismos de motivación se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | | |
| ¿De qué manera los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020? | Determinar de qué manera los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | Los mecanismos de desarrollo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | | |
| ¿De qué manera los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020? | Determinar de qué manera los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | Los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | | |

| | | |
|---|---|--|
| municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020? | Determinar de qué manera los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. | Los mecanismos de liderazgo se relacionan con la gestión municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020. |
|---|---|--|

Anexo 03: Matriz de Instrumento.

Tabla 21.

Matriz de instrumento de la variable Empowerment.

| VARIABLE 1 | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | INSTRUMENTO ESCALA DE MEDICION |
|--------------------|-------------|----------------------------------|--|--|
| EMPOWERMENT | Poder | ▪ Delegación autoridad. | 1. ¿Cómo califica usted la frecuencia de delegación de autoridad al personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Echarate? | Encuesta Muy bueno = 5 Bueno = 4 Aceptable = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1 |
| | | | 2. ¿Cómo califica usted los fines de la delegación de autoridad al personal administrativo? | |
| | | ▪ Asignación responsabilidad. | 3. ¿Cuál es su percepción respecto a la frecuencia de asignación de responsabilidades? | |
| | | | 4. ¿Cómo califica usted la complejidad de las responsabilidades asignadas? | |
| | | ▪ Asignación funciones | 5. ¿Cómo califica usted la frecuencia de asignación de funciones? | |
| | | | 6. ¿Cómo califica usted la complejidad de los deberes que les son asignados? | |
| | Motivación | ▪ Confianza. | 7. ¿Cuál es su percepción respecto a la confianza mostrada al personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Echarate? | |
| | | | 8. ¿Cuál es su percepción respecto a la seguridad que muestra el personal administrativo? | |
| | | | 9. ¿Cómo califica usted la autonomía en la realización de funciones en su puesto actual? | |
| | | ▪ Libertad. | 10. ¿Cómo califica usted la libertad en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Echarate? | |
| | | | 11. ¿Cuál es su percepción respecto al otorgamiento de incentivos salariales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | |
| | | | 12. ¿Cuál es su percepción respecto a la entrega de incentivos no salariales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | |

| | | |
|------------|-------------------------------|---|
| | Logros. | 13. ¿Cuál es su percepción respecto al reconocimiento de logros laborales en la Municipalidad Distrital de Echarate? 14. ¿Cuál es su percepción respecto al logro de metas por parte del personal administrativo? |
| | Objetivos y metas. | 15. ¿Cómo califica usted el logro de objetivos organizacionales por parte del personal administrativo? 16. ¿Cómo califica usted el logro de metas organizacionales por parte del personal administrativo? |
| Desarrollo | Identificación de problemas | 17. ¿Cuál es su percepción respecto a la identificación de problemas en la entidad municipal? 18. ¿Cuál es su percepción respecto a la identificación de trabas en la entidad municipal? |
| | Evaluación de desempeño. | 19. ¿Cómo califica usted los estándares de evaluación del desempeño? 20. ¿Cómo califica usted a los responsables de las evaluaciones de desempeño realizadas en la entidad municipal? |
| | Capacitación. | 21. ¿Cuál es su percepción respecto a la frecuencia de capacitaciones destinadas al personal administrativo? 22. ¿Cuál es su percepción respecto a la calidad de las capacitaciones destinadas al personal administrativo? |
| | Desarrollo personal. | 23. ¿Cómo califica usted el desarrollo de habilidades de innovación alcanzados en la entidad municipal? 24. ¿Cómo califica usted el desarrollo de habilidades comunicativas alcanzadas en la entidad municipal? |
| Liderazgo | Entrega de información. | 25. ¿Cuál es su percepción respecto al acceso a la información que se tiene en la entidad municipal? 26. ¿Cuál es su percepción respecto a la calidad de la información suministrada por la municipalidad? |
| | Enseñanza de nuevas técnicas. | 27. ¿Cómo califica usted el aprendizaje de procedimientos nuevos en la Municipalidad Distrital de Echarate? 28. ¿Cómo califica usted el dominio de nuevas tecnologías en la el desarrollo de habilidades de innovación? |

- Crear y desarrollar talentos.
29. ¿Cuál es su percepción respecto a la creación de talentos en la Municipalidad Distrital de Echarate?
30. ¿Cuál es su percepción respecto al desarrollo de talentos en la entidad municipal?

Tabla 22.

Matriz de instrumento de la variable Gestión municipal.

| VARIABLE 2 | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | INSTRUMENTO ESCALA DE MEDICION |
|--------------------------|--------------|----------------------------|--|--|
| GESTIÓN MUNICIPAL | Planeamiento | ▪ Objetivos y metas | 1. ¿Cuál es su percepción respecto a la formulación de los objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | Encuesta Muy bueno = 5 Bueno = 4 Aceptable = 3 Deficiente = 2 Muy deficiente = 1 |
| | | | 2. ¿Cómo califica usted la formulación de las metas institucionales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | |
| | | ▪ Procedimientos | 3. ¿Cómo califica usted la concordancia entre los procedimientos y las políticas institucionales de la entidad municipal? | |
| | | | 4. ¿Cuál es su percepción respecto a la claridad de los procedimientos efectuados por la entidad municipal? | |
| | | ▪ Políticas públicas. | 5. ¿Cuál es su percepción respecto a las políticas públicas desarrolladas en la Municipalidad Distrital de Echarate? | |
| | | | 6. ¿Cuál es su percepción respecto a la importancia de las políticas públicas en la toma de decisiones ejecutadas por la entidad municipal? | |
| | | Presupuesto institucional. | 7. ¿Cómo califica usted el cumplimiento de las expectativas de la Municipalidad Distrital de Echarate respecto al presupuesto institucional? | |
| | | | 8. ¿Cómo califica la concordancia entre la ejecución presupuestal y las necesidades de la población del distrito de Echarate? | |
| | ▪ Normas. | | 9. ¿Cuál es su percepción respecto al cumplimiento de normas institucionales en la entidad municipal? | |
| | | | 10. ¿Cuál es su percepción respecto al contenido de las normas internas existentes en la entidad municipal? | |
| | Organización | ▪ Organización interna. | 11. ¿Cómo califica usted la organización interna existente en la Municipalidad Distrital de Echarate? | |
| | | | 12. ¿Cómo califica usted el manual de funciones de la entidad municipal? | |

| | | |
|-----------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Generación de ingresos. | <p>13. ¿Cómo califica usted la generación de ingresos de la Municipalidad Distrital de Echarate?</p> <p>14. ¿Cómo califica usted las fuentes de ingresos con las que cuenta la entidad municipal?</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Licencias. | <p>15. ¿Cuál es su percepción respecto a la celeridad de entrega de licencias de la entidad municipal?</p> <p>16. ¿Cuál es su percepción respecto a los requisitos solicitados para la entrega de licencias?</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenios. | <p>17. ¿Cómo califica usted los convenios desarrollados por la entidad municipal?</p> <p>18. ¿Cómo califica usted los beneficios que original los convenios desarrollados por la entidad municipal?</p> |
| Dirección | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación. | <p>19. ¿Cuál es su percepción respecto a la comunicación entre funcionarios de la Municipalidad Distrital de Echarate?</p> <p>20. ¿Cuál es su percepción respecto a la coordinación de actividades entre compañeros de trabajo en la entidad municipal?</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toma de decisiones. | <p>21. ¿Cómo califica usted las decisiones que se toman en la Municipalidad Distrital de Echarate?</p> <p>22. ¿Cómo califica usted el tiempo de ejecución de planes en la entidad municipal?</p> |
| | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscalización. | <p>23. ¿Cuál es su percepción respecto a la fiscalización efectuada por la entidad municipal?</p> <p>24. ¿Cuál es su percepción respecto a las acciones de post fiscalización ejecutadas por la entidad municipal?</p> |
| Control | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Supervisión. | <p>25. ¿Cómo califica usted la supervisión efectuada por la Municipalidad Distrital de Echarate?</p> <p>26. ¿Cómo califica usted las acciones post supervisión ejecutadas por la Municipalidad Distrital de Echarate?</p> |

Anexo 04: Instrumento de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO

APLICADO A L PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD IDSTRITAL DE
ECHARATE

Estimado funcionario de la Municipalidad Distrital de Echarate; el presente instrumento tiene por finalidad conocer su apreciación respecto al Empowerment y la Gestión Municipal. Se trata de un estudio con fines académicos; por tanto, se le solicita valorar según su percepción cada uno de los ítems y dimensiones, marcando con un aspa (X) en la casilla correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala de valoración:

| ESCALA | EQUIVALENCIA | PUNTAJE |
|----------------|---|----------------|
| Muy bueno | Estándar alto, se ha logrado un funcionamiento o resultado de calidad. | 5 |
| Bueno | Buen resultado, se ha logrado lo esperado, aunque no haya llegado a niveles de excelencia. | 4 |
| Aceptable | Resultado medio, el elemento medido ha alcanzado un nivel que puede ser considerado en proceso o aceptable. | 3 |
| Deficiente | Resultado bajo, puede significar que el elemento está en una fase inicial o de implementación o no ha logrado alcanzar un estándar aceptable. | 2 |
| Muy deficiente | No hay resultado alguno, ausencia de logro. | 1 |

| “EMPOWERMENT Y LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL DISTRITO DE ECHARATE, CUSCO 2020” | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| ÍTEMS | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| EMPOWERMENT | | | | | |
| Poder. | | | | | |
| 1. ¿Cómo califica usted la frecuencia de delegación de autoridad al personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 2. ¿Cómo califica usted los fines de la delegación de autoridad al personal administrativo? | | | | | |
| 3. ¿Cuál es su percepción respecto a la frecuencia de asignación de responsabilidades? | | | | | |
| 4. ¿Cómo califica usted la complejidad de las responsabilidades asignadas? | | | | | |
| 5. ¿Cómo califica usted la frecuencia de asignación de funciones? | | | | | |
| 6. ¿Cómo califica usted la complejidad de los deberes que les son asignados? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 7. ¿Cuál es su percepción respecto a la confianza mostrada al personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 8. ¿Cuál es su percepción respecto a la seguridad que muestra el personal administrativo? | | | | | |
| 9. ¿Cómo califica usted la autonomía en la realización de funciones en su puesto actual? | | | | | |
| 10. ¿Cómo califica usted la libertad en la toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| Motivación. | | | | | |
| 11. ¿Cuál es su percepción respecto al otorgamiento de incentivos salariales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 12. ¿Cuál es su percepción respecto a la entrega de incentivos no salariales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 13. ¿Cuál es su percepción respecto al reconocimiento de logros laborales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 14. ¿Cuál es su percepción respecto al logro de metas por parte del personal administrativo? | | | | | |
| 15. ¿Cómo califica usted el logro de objetivos organizacionales por parte del personal administrativo? | | | | | |
| 16. ¿Cómo califica usted el logro de metas organizacionales por parte del personal administrativo? | | | | | |
| Desarrollo. | | | | | |
| 17. ¿Cuál es su percepción respecto a la identificación de problemas en la entidad municipal? | | | | | |
| 18. ¿Cuál es su percepción respecto a la identificación de trabas en la entidad municipal? | | | | | |
| 19. ¿Cómo califica usted los estándares de evaluación del desempeño? | | | | | |
| 20. ¿Cómo califica usted a los responsables de las evaluaciones de desempeño realizadas en la entidad municipal? | | | | | |
| 21. ¿Cuál es su percepción respecto a la frecuencia de capacitaciones destinadas al personal administrativo? | | | | | |
| 22. ¿Cuál es su percepción respecto a la calidad de las capacitaciones destinadas al personal administrativo? | | | | | |
| 23. ¿Cómo califica usted el desarrollo de habilidades de innovación alcanzados en la entidad municipal? | | | | | |
| 24. ¿Cómo califica usted el desarrollo de habilidades comunicativas alcanzadas en la entidad municipal? | | | | | |
| Liderazgo. | | | | | |
| 25. ¿Cuál es su percepción respecto al acceso a la información que se tiene en la entidad municipal? | | | | | |
| 26. ¿Cuál es su percepción respecto a la calidad de la información suministrada por la municipalidad? | | | | | |
| 27. ¿Cómo califica usted el aprendizaje de procedimientos nuevos en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 28. ¿Cómo califica usted el dominio de nuevas tecnologías en la el desarrollo de habilidades de innovación? | | | | | |
| 29. ¿Cuál es su percepción respecto a la creación de talentos en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 30. ¿Cuál es su percepción respecto al desarrollo de talentos en la entidad municipal? | | | | | |
| GESTIÓN MUNICIPAL | | | | | |
| Planeamiento. | | | | | |
| 31. ¿Cuál es su percepción respecto a la formulación de los objetivos institucionales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 32. ¿Cómo califica usted la formulación de las metas institucionales en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 33. ¿Cómo califica usted la concordancia entre los procedimientos y las políticas institucionales de la entidad municipal? | | | | | |
| 34. ¿Cuál es su percepción respecto a la claridad de los procedimientos efectuados por la entidad municipal? | | | | | |
| 35. ¿Cuál es su percepción respecto a las políticas públicas desarrolladas en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 36. ¿Cuál es su percepción respecto a la importancia de las políticas públicas en la toma de decisiones ejecutadas por la entidad municipal? | | | | | |
| 37. ¿Cómo califica usted el cumplimiento de las expectativas de la Municipalidad Distrital de Echarate respecto al presupuesto institucional? | | | | | |
| 38. ¿Cómo califica la concordancia entre la ejecución presupuestal y las necesidades de la población del distrito de Echarate? | | | | | |
| Organización. | | | | | |
| 39. ¿Cuál es su percepción respecto al cumplimiento de normas institucionales en la entidad municipal? | | | | | |
| 40. ¿Cuál es su percepción respecto al contenido de las normas internas existentes en la entidad municipal? | | | | | |
| 41. ¿Cómo califica usted la organización interna existente en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 42. ¿Cómo califica usted el manual de funciones de la entidad municipal? | | | | | |
| 43. ¿Cómo califica usted la generación de ingresos de la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 44. ¿Cómo califica usted las fuentes de ingresos con las que cuenta la entidad municipal? | | | | | |
| 45. ¿Cuál es su percepción respecto a la celeridad de entrega de licencias de la entidad municipal? | | | | | |
| 46. ¿Cuál es su percepción respecto a los requisitos solicitados para la entrega de licencias? | | | | | |
| 47. ¿Cómo califica usted los convenios desarrollados por la entidad municipal? | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 48. ¿Cómo califica usted los beneficios que original los convenios desarrollados por la entidad municipal? | | | | | |
| Dirección. | | | | | |
| 49. ¿Cuál es su percepción respecto a la comunicación entre funcionarios de la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 50. ¿Cuál es su percepción respecto a la coordinación de actividades entre compañeros de trabajo en la entidad municipal? | | | | | |
| 51. ¿Cómo califica usted las decisiones que se toman en la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 52. ¿Cómo califica usted el tiempo de ejecución de planes en la entidad municipal? | | | | | |
| Control. | | | | | |
| 53. ¿Cuál es su percepción respecto a la fiscalización efectuada por la entidad municipal? | | | | | |
| 54. ¿Cuál es su percepción respecto a las acciones de post fiscalización ejecutadas por la entidad municipal? | | | | | |
| 55. ¿Cómo califica usted la supervisión efectuada por la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |
| 56. ¿Cómo califica usted las acciones post supervisión ejecutadas por la Municipalidad Distrital de Echarate? | | | | | |

Anexo 05: Juicio de Expertos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. J. NAVARRO TARA JAVIER FELIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: MADAY AMELIA CAMARA CHALOQUE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Buena 41 - 60% | Muy buena 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 88 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 88 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 88 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 88 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 88 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 88 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 88 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 88 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 88 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 88 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 88 |

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE – EMPOWERMENT

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 01 | ✓ | | | |
| 02 | ✓ | | | |
| 03 | ✓ | | | |
| 04 | ✓ | | | |
| 05 | ✓ | | | |
| 06 | ✓ | | | |
| 07 | ✓ | | | |
| 08 | ✓ | | | |
| 09 | ✓ | | | |
| 10 | ✓ | | | |
| 11 | ✓ | | | |
| 12 | ✓ | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |
| 25 | ✓ | | | |
| 26 | ✓ | | | |
| 27 | ✓ | | | |
| 28 | ✓ | | | |
| 29 | ✓ | | | |
| 30 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88

Ate, 31 de diciembre del 2020



 JAVIERR FÉLIX NAVARRO TAPIA
DNI N°08814139.....

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TABA JIMIER FÉLIX _____
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN _____
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- 1.5. Autor del instrumento: MADAY AMELIA CAMARA CHALQUE _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Buena 41 - 60% | Muy buena 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Está formulado con lenguaje apropiado | | | | | 89 |
| OBJETIVIDAD | Está expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 89 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 89 |
| ACTUALIDAD | Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 89 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 89 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 89 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación | | | | | 89 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 89 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 89 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 89 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 89 |

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE – GESTIÓN MUNICIPAL

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 01 | ✓ | | | |
| 02 | ✓ | | | |
| 03 | ✓ | | | |
| 04 | ✓ | | | |
| 05 | ✓ | | | |
| 06 | ✓ | | | |
| 07 | ✓ | | | |
| 08 | ✓ | | | |
| 09 | ✓ | | | |
| 10 | ✓ | | | |
| 11 | ✓ | | | |
| 12 | ✓ | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |
| 25 | ✓ | | | |
| 26 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89

Ate, 31 de diciembre del 2020



JACVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
DNI N°08814139-----

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS _____
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN _____
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- 1.5. Autor del instrumento: MADAY AMELIA CAMARA CHALQUE _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Buena 41 - 60% | Muy buena 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 85 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 85 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 85 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 85 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 85 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 85 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 85 |
| CONSISTENCIA | Considera que los items utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 85 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 85 |
| METODOLOGÍA | Considera que los items miden lo que pretende medir. | | | | | 85 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 85 |

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE - EMPOWERMENT

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 01 | ✓ | | | |
| 02 | ✓ | | | |
| 03 | ✓ | | | |
| 04 | ✓ | | | |
| 05 | ✓ | | | |
| 06 | ✓ | | | |
| 07 | ✓ | | | |
| 08 | ✓ | | | |
| 09 | ✓ | | | |
| 10 | ✓ | | | |
| 11 | ✓ | | | |
| 12 | ✓ | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 13 | ✓ | | | | |
| 14 | ✓ | | | | |
| 15 | ✓ | | | | |
| 16 | ✓ | | | | |
| 17 | ✓ | | | | |
| 18 | ✓ | | | | |
| 19 | ✓ | | | | |
| 20 | ✓ | | | | |
| 21 | ✓ | | | | |
| 22 | ✓ | | | | |
| 23 | ✓ | | | | |
| 24 | ✓ | | | | |
| 25 | ✓ | | | | |
| 26 | ✓ | | | | |
| 27 | ✓ | | | | |
| 28 | ✓ | | | | |
| 29 | ✓ | | | | |
| 30 | ✓ | | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

85

Ate, 31 de diciembre del 2020



 CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG
 DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURU GENG CARLOS _____
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- 1.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN _____
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- 1.5. Autor del instrumento: MADAY AMELIA CAMARA CHALQUE _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Buena 41 - 60% | Muy buena 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 84 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 84 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 84 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 84 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 84 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 84 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 84 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 84 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 84 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 84 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 84 |

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE - GESTION MUNICIPAL

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 01 | ✓ | | | |
| 02 | ✓ | | | |
| 03 | ✓ | | | |
| 04 | ✓ | | | |
| 05 | ✓ | | | |
| 06 | ✓ | | | |
| 07 | ✓ | | | |
| 08 | ✓ | | | |
| 09 | ✓ | | | |
| 10 | ✓ | | | |
| 11 | ✓ | | | |
| 12 | ✓ | | | |
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |
| 25 | ✓ | | | |
| 26 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

84

Ate, 31 de diciembre del 2020



CARLOS ABRAHAM ARAMBUR GENG
DNI N° 46461881-----

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARDO FRANCISCO _____
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN _____
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- 1.5. Autor del Instrumento: MADAY AMELIA CAMARA CHALQUE _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Buena 41 - 60% | Muy buena 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 83 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 83 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 83 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 83 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 83 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 83 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación | | | | | 83 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 83 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 83 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 83 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 83 |

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE – EMPOWERMENT

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 01 | ✓ | | | |
| 02 | ✓ | | | |
| 03 | ✓ | | | |
| 04 | ✓ | | | |
| 05 | ✓ | | | |
| 06 | ✓ | | | |
| 07 | ✓ | | | |
| 08 | ✓ | | | |
| 09 | ✓ | | | |
| 10 | ✓ | | | |
| 11 | ✓ | | | |
| 12 | ✓ | | | |

| | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|
| 13 | | ✓ | | | |
| 14 | | ✓ | | | |
| 15 | | ✓ | | | |
| 16 | | ✓ | | | |
| 17 | | ✓ | | | |
| 18 | | ✓ | | | |
| 19 | | ✓ | | | |
| 20 | | ✓ | | | |
| 21 | | ✓ | | | |
| 22 | | ✓ | | | |
| 23 | | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | | |
| 25 | ✓ | | | | |
| 26 | | ✓ | | | |
| 27 | | ✓ | | | |
| 28 | | ✓ | | | |
| 29 | | ✓ | | | |
| 30 | | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83

Ate, 31 de diciembre del 2020



EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMON
 DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. CERVANTES RAMÓN EDUARDO FRANCISCO _____
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO _____
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN _____
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario _____
- I.5. Autor del instrumento: MADAY AMELIA CAMARA CHALQUE _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20% | Regular 21 - 40% | Buena 41 - 60% | Muy buena 61 - 80% | Excelente 81 - 100% |
|-------------------------------|---|-----------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|------------------------|
| CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | 85 |
| OBJETIVIDAD | Esta expresado de manera coherente y lógica. | | | | | 85 |
| PERTINENCIA | Responde a las necesidades internas y externas de la investigación | | | | | 85 |
| ACTUALIDAD | Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora | | | | | 85 |
| ORGANIZACIÓN | Comprende los aspectos en calidad y claridad. | | | | | 85 |
| SUFICIENCIA | Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones. | | | | | 85 |
| INTENCIONALIDAD | Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación | | | | | 85 |
| CONSISTENCIA | Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando. | | | | | 85 |
| COHERENCIA | Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento | | | | | 85 |
| METODOLOGÍA | Considera que los ítems miden lo que pretende medir. | | | | | 85 |
| PROMEDIO DE VALORACIÓN | | | | | | 85 |

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE – GESTION MUNICIPAL

| ITEM N° | SUFICIENTE | MEDIANAMENTE SUFICIENTE | INSUFICIENTE | OBSERVACIONES |
|---------|------------|-------------------------|--------------|---------------|
| 01 | ✓ | | | |
| 02 | ✓ | | | |
| 03 | ✓ | | | |
| 04 | ✓ | | | |
| 05 | ✓ | | | |
| 06 | ✓ | | | |
| 07 | ✓ | | | |
| 08 | ✓ | | | |
| 09 | ✓ | | | |
| 10 | ✓ | | | |
| 11 | ✓ | | | |
| 12 | ✓ | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 13 | ✓ | | | |
| 14 | ✓ | | | |
| 15 | ✓ | | | |
| 16 | ✓ | | | |
| 17 | ✓ | | | |
| 18 | ✓ | | | |
| 19 | ✓ | | | |
| 20 | ✓ | | | |
| 21 | ✓ | | | |
| 22 | ✓ | | | |
| 23 | ✓ | | | |
| 24 | ✓ | | | |
| 25 | ✓ | | | |
| 26 | ✓ | | | |

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

| |
|----|
| 85 |
|----|

Ate, 31 de diciembre del 2020



 EDGARD FRACNCISCO CERVANTES RAMON
 DNI N° 06614765-----

Anexo 06: Matriz de Datos.

Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: p1 2 Visible: 62 de 62 variables

| | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 |
|----|----------------|----------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|---------------|--------------|------------|---------------|--------------|----------------|-----------|
| 1 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Muy deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Muy defici... | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Muy deficiente | Deficient |
| 2 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Muy deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Muy defici... | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Muy deficiente | Deficient |
| 3 | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Deficient |
| 4 | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Deficient |
| 5 | Muy bueno | Aceptable | Bueno | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Bueno | Bueno | Aceptable | Bueno | Deficiente | Muy defici... | Deficiente | Deficiente | Deficient |
| 6 | Muy bueno | Aceptable | Bueno | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Bueno | Bueno | Aceptable | Bueno | Deficiente | Muy defici... | Deficiente | Deficiente | Deficient |
| 7 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Aceptab |
| 8 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Aceptab |
| 9 | Muy deficiente | Muy deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Muy def... | Muy defici... | Muy defic... | Deficiente | Aceptab |
| 10 | Muy deficiente | Muy deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Muy def... | Muy defici... | Muy defic... | Deficiente | Aceptab |
| 11 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Muy def... | Muy defici... | Deficiente | Deficiente | Deficient |
| 12 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Muy def... | Muy defici... | Deficiente | Deficiente | Deficient |
| 13 | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Muy defici... | Muy defic... | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Aceptab |
| 14 | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Deficiente | Muy defici... | Muy defic... | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Aceptab |
| 15 | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 16 | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Bueno | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 17 | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 18 | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 19 | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 20 | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 21 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 22 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptab |
| 23 | Deficiente | Deficiente | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Aceptable | Aceptable | Deficiente | Muy def... | Muy defici... | Muy defic... | Deficiente | Deficient |

Vista de datos Vista de variables

| Variables | | EMPOWERMENT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|----|-------------------------|------------|---------------------------------|------------|-------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|-------------|-----------------------------|-------------|-------------------------|-------------|--------------|-------------|---------------------|-------------|------------------------|-------------|------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|---|
| Dimensiones | | Poder | | | | | | | | | | Motivación | | | | | | Desarrollo | | | | | | Liderazgo | | | | | | | | |
| Indicadores | | Delegación de autoridad | | Asignación de responsabilidades | | Asignación de funciones | | Confianza | | Libertad | | Incentivos | | Logros | | Objetivos y metas | | Identificación de problemas | | Evaluación de desempeño | | Capacitación | | Desarrollo personal | | Entrega de información | | Enseñanza de nuevas técnicas | | Crear y desarrollar talentos | | |
| Preguntas | | Pregunta 1 | Pregunta 2 | Pregunta 3 | Pregunta 4 | Pregunta 5 | Pregunta 6 | Pregunta 7 | Pregunta 8 | Pregunta 9 | Pregunta 10 | Pregunta 11 | Pregunta 12 | Pregunta 13 | Pregunta 14 | Pregunta 15 | Pregunta 16 | Pregunta 17 | Pregunta 18 | Pregunta 19 | Pregunta 20 | Pregunta 21 | Pregunta 22 | Pregunta 23 | Pregunta 24 | Pregunta 25 | Pregunta 26 | Pregunta 27 | Pregunta 28 | Pregunta 29 | Pregunta 30 | |
| Participantes | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| | 6 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| | 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| | 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| | 9 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| | 10 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | |
| | 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| | 12 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | |
| | 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | |
| | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | | |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | | |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | | |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | | |
| 29 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | | |
| 30 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 2 | | |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | | |
| 32 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | | |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 34 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 35 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 36 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | | |
| 38 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | | |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | | |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | | |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | | |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | | |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 47 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 48 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 56 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 57 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 58 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 59 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | |
| 60 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 62 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | |
| 63 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 64 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 66 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 67 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 68 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 73 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 74 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 75 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 76 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 77 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 78 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 79 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 80 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 81 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 82 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 83 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 84 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 85 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 86 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 87 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 88 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 91 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 92 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 93 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 94 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 95 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 96 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 98 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 99 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 102 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 103 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 104 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 105 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 107 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 108 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 109 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 110 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 111 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 112 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 113 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 114 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 115 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 116 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 117 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 118 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 119 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 120 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 121 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 123 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 124 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 126 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 127 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

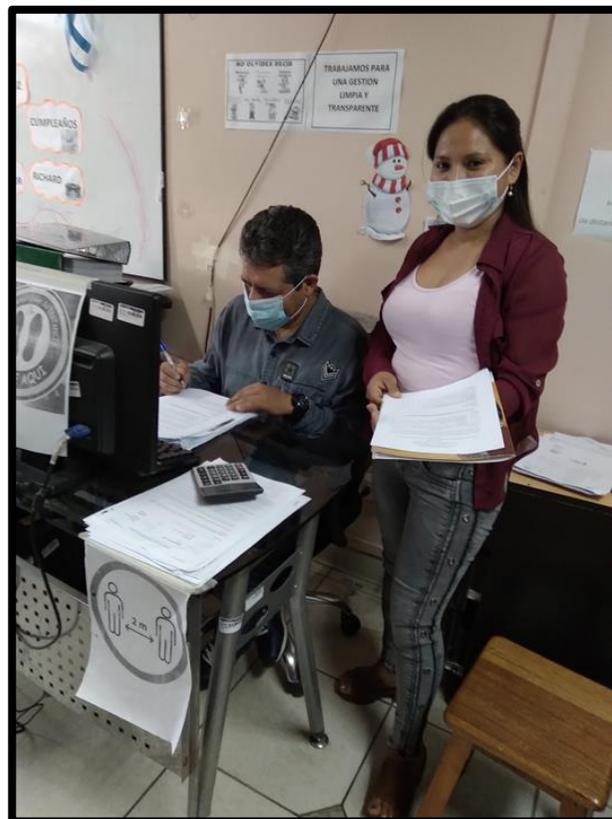
| Variables | | GESTIÓN MUNICIPAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|----|-------------------|-------------|----------------|-------------|--------------------|-------------|---------------------------|-------------|--------------|-------------|----------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|---|
| Dimensiones | | Planeamiento | | | | | | | | Organización | | | | | | | | Dirección | | | | Control | | | | | | |
| Indicadores | | Objetivos y metas | | Procedimientos | | Políticas públicas | | Presupuesto institucional | | Normas | | Organización interna | | Generación de ingresos | | Licencias | | Convenios | | Comunicación | | Toma de decisiones | | Fiscalización | | Supervisión | | |
| Preguntas | | Pregunta 31 | Pregunta 32 | Pregunta 33 | Pregunta 34 | Pregunta 35 | Pregunta 36 | Pregunta 37 | Pregunta 38 | Pregunta 39 | Pregunta 40 | Pregunta 41 | Pregunta 42 | Pregunta 43 | Pregunta 44 | Pregunta 45 | Pregunta 46 | Pregunta 47 | Pregunta 48 | Pregunta 49 | Pregunta 50 | Pregunta 51 | Pregunta 52 | Pregunta 53 | Pregunta 54 | Pregunta 55 | Pregunta 56 | |
| Participantes | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | |
| | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | 6 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| | 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| | 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| | 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 10 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | 13 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| | 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 33 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| 34 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| 35 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| 36 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 |
| 38 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 39 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 40 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 41 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |

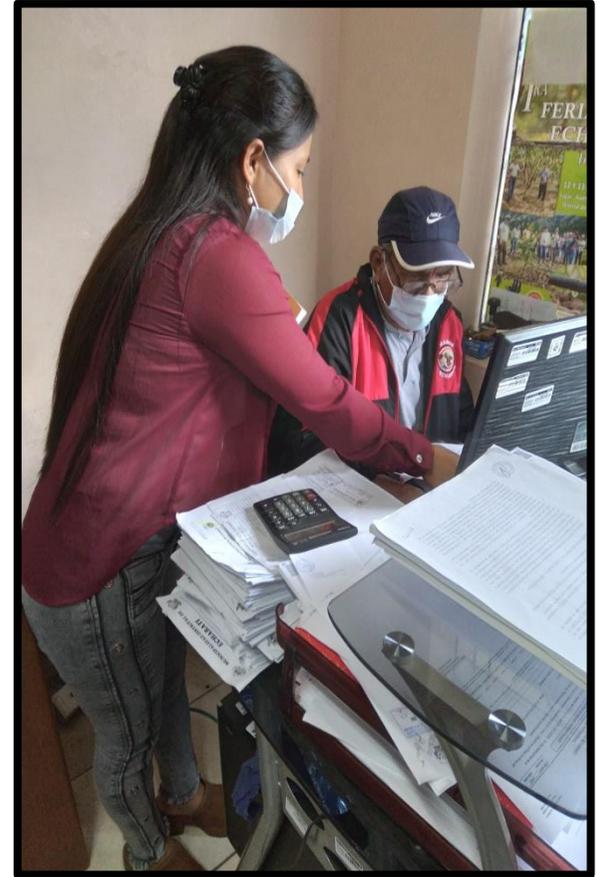
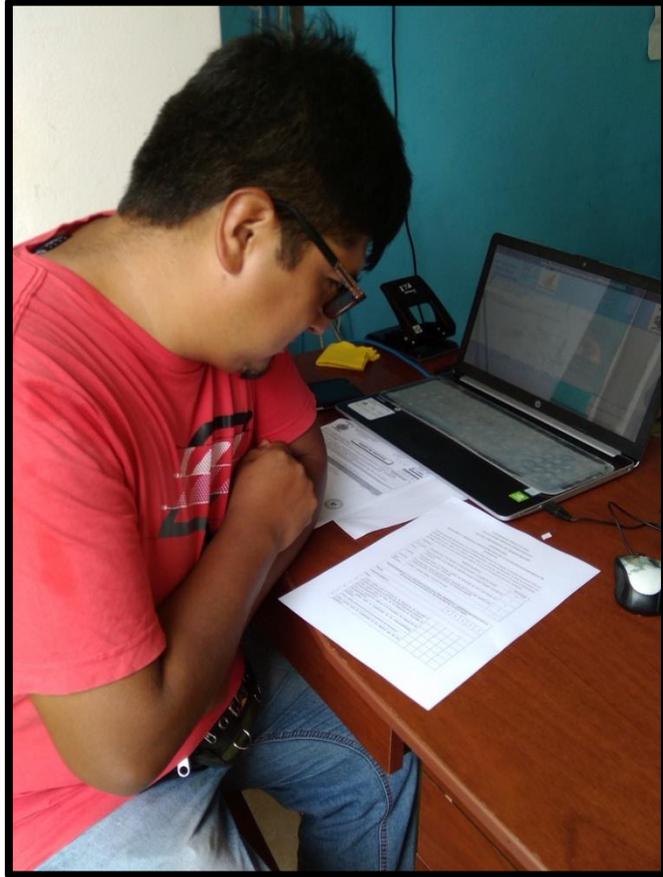
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 47 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 72 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 73 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 77 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 78 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 79 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 81 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 82 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 83 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 84 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 86 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 87 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 90 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 91 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 93 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 94 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 95 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 96 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 97 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 98 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 99 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 100 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 101 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 102 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |

Anexo 07: Evidencias de aplicación de instrumentos







Anexo 08: Captura de pantalla –Turniting

CAPTURA DE PANTALLA: TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&id=1492809547&id=1074592380

feedback studio Empowerment y la Gestión Municipal del distrito de Echarate, Cusco 2020

Resumen de coincidencias

24 %

| Rank | Source | Percentage |
|------|---|------------|
| 1 | repositorio.univ.edu.pe Fuente de internet | 13 % |
| 2 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 4 % |
| 3 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 4 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 5 | creativecommons.org Fuente de internet | 1 % |
| 6 | repositorio.uandina.edu.pe Fuente de internet | <1 % |
| 7 | repositorio.univ.edu.pe Fuente de internet | <1 % |

Página 1 de 37 Número de palabras: 8865 Test-only Report High Resolution Activado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Empowerment y la Gestión Municipal del distrito de Echarate,
Cusco 2020

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Camara Chalque Maday Amelia (ORCID 0000-0003-3916-9068)

ASESOR:

Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX

DNI: 08814139