

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA



TESIS

**“EMPOWERMENT Y LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN
PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2019”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Ingunza Nesterenko, Miguel Antonio

ASESOR: Soto Espejo, Simeón

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Ciencias políticas

Disciplina: Administración pública

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias administrativas, con mención en gestión pública

Código del Programa: P32

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498710

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41831780

Grado/Título: Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0002-3975-8228

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Martel Carranza, Christian Paolo	Doctor en administración de la educación	41905365	0000-0001-9272-3553
3	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758

D

H



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 04:00 pm, a los 04 días del mes de mayo del año dos mil veintiuno, mediante la plataforma google meet, se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ (Presidente), Dr. Christian Paolo MARTEL CARRANZA (Secretario) y el Mtro. Giovanni LINARES BERAÚN (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 048-2021-D-EPG-UDH, de fecha 23 de marzo del año dos mil veintiuno y el aspirante al Grado Académico de Maestro, INGUNZA NESTERENKO, Miguel Antonio.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "**EMPOWERMENT Y LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2019**", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota (16) Dieciséis, con la calificación de Bueno; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública al graduando INGUNZA NESTERENKO, Miguel Antonio

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 05:15 pm horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.


PRESIDENTE

Dr. Jorge Luis LÓPEZ SÁNCHEZ


SECRETARIO

Dr. Christian Paolo MARTEL
CARRANZA


VOCAL

Mg. Giovanni LINARES BERAÚN

DEDICATORIA

A mi Madre quien me ha enseñado a no rendirme ante nada y a perseverar siempre con sus sabios consejos.

A mi familia en general porque me han brindado su apoyo y por compartir buenos y malos momentos y especialmente a Emilia Valeria, quien con su llegada me animo a culminar este trabajo.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco por ser parte de ella y poder estudiar el presente grado, así como también a los diferentes docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante.

Mi agradecimiento también va dirigido a la Municipalidad Provincial de Ambo por haber aceptado que se realice mi tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	X
RESUMEN.....	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCION.....	XIV
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	19
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	20
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	23
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	25
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. VARIABLE EMPOWERMENT.....	26
2.2.2. VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA....	34
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	43
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	48
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	48

2.4.2.	HIPÓTESIS NULA.....	48
2.4.3.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	48
2.5.	SISTEMAS DE VARIABLES.....	49
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	49
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	49
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)	50
CAPÍTULO III.....		52
MARCO METODOLÓGICO.....		52
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.1.	ENFOQUE	52
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	52
3.1.3.	DISEÑO	53
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	53
3.2.1.	POBLACIÓN	53
3.2.2.	MUESTRA.....	53
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 54	
3.3.1.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	54
3.3.2.	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	55
3.4.1.	ESTADÍSTICA.....	55
3.4.2.	PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	55
CAPITULO IV.....		56
RESULTADOS.....		56
4.1.	PROCESAMIENTOS DE DATOS.....	56
4.1.1.	SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	56
4.1.2.	CUESTIONARIO – ENCUESTA.....	58
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	75
CAPITULO V.....		81
DISCUSIÓN DE RESULTADO		81
5.1.	CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	81
CONCLUSIONES		85

RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS.....	96

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1: Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los trabajadores administrativos llamado piloto, a la Municipalidad Provincial de Ambo.	57
---	----

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: ¿Usted tiene experiencia en las funciones que les fueron asignadas?	59
TABLA N° 2: ¿Usted cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones?	60
TABLA N° 3: ¿Usted se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades y evitar demoras?.....	61
TABLA N° 4: ¿Usted recibe su sueldo en los plazos establecidos?	62
TABLA N° 5: ¿Las funciones y responsabilidades que les asignaron están claras y son posibles?.....	63
TABLA N° 6: ¿Usted recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne?.....	64
TABLA N° 7: ¿En el último año usted asistió a cursos de actualización profesional?	65
TABLA N° 8: ¿Usted potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto?	66
TABLA N° 9: ¿La gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos?	67
TABLA N° 10: ¿Usted agrega valor público a todas las intervenciones?.....	68
TABLA N° 11: ¿La actual gestión está enfocada en cerrar brechas (En salud, transporte, etc.).....	69
TABLA N° 12: ¿Se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población?	70
TABLA N° 13: ¿Existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos?.....	71

TABLA N° 14: ¿Se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos?.....	72
TABLA N° 15: ¿El uso de la tecnología reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal?	73
TABLA N° 16: ¿Usted tiene conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública?	74
TABLA N° 17: Correlación de Pearson, Hipótesis General.....	76
TABLA N° 18: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 1).....	77
TABLA N° 19: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 2).....	78
TABLA N° 20: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 3).....	79
TABLA N° 21: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 4).....	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: ¿Usted tiene experiencia en las funciones que les fueron asignadas?	59
GRÁFICO N° 2: ¿Usted cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones?	60
GRÁFICO N° 3: ¿Usted se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades y evitar demoras?	61
GRÁFICO N° 4: ¿Usted recibe su sueldo en los plazos establecidos?	62
GRÁFICO N° 5: ¿Las funciones y responsabilidades que les asignaron están claras y son posibles?.....	63
GRÁFICO N° 6: ¿Usted recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne?	64
GRÁFICO N° 7: ¿En el último año usted asistió a cursos de actualización profesional?	65
GRÁFICO N° 8: ¿Usted potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto?	66
GRÁFICO N° 9: ¿La gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos?	67
GRÁFICO N° 10: ¿Usted agrega valor público a todas las intervenciones?	68
GRÁFICO N° 11: ¿La actual gestión está enfocada en cerrar brechas (En salud, transporte, etc.)	69
GRÁFICO N° 12: ¿Se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población?	70
GRÁFICO N° 13: ¿Existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos?	71

GRÁFICO N° 14: ¿Se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos?	72
GRÁFICO N° 15: ¿El uso de la tecnología reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal?.....	73
GRÁFICO N° 16: ¿Usted tiene conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública?	74

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación es conocer en qué medida el empoderamiento de los recursos humanos influye en el marco de la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, tomando en consideración aspectos fundamentales como las características y principios del empoderamiento. Además, se abordaron los beneficios, requisitos y pasos para la aplicación de la herramienta, se plantearon también las estrategias para integrar a las personas al empoderamiento. La investigación es de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional, las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron la documental y el análisis de contenido, el procedimiento de análisis se llevó a cabo mediante un razonamiento crítico. En el marco teórico se desarrollaron los aspectos antes mencionados llegando a las siguientes conclusiones: el empoderamiento es una herramienta mediante la cual se capacita a los trabajadores para brindarles responsabilidad y poder para la toma de decisiones lo que va a permitir una mejor fluidez de la comunicación y un ambiente donde el liderazgo se comparte con los niveles más bajos de la empresa. El empoderamiento trae beneficios como: aumento de la satisfacción, incremento de la responsabilidad, compromiso y autoridad, trabajo en equipo, entre otros, cuando el empoderamiento es aplicado incorrectamente surgen resultados que causan malestares en la organización, afectando su normal funcionamiento, por lo que es recomendable no descuidar ningún detalle por pequeño que parezca cuando se está inmerso en este proceso.

ABSTRACT

The main objective of this research is to know to what extent the empowerment of human resources influences the framework of the modernization of public management in the Provincial Municipality of Ambo, taking into consideration fundamental aspects such as the characteristics and principles of empowerment. In addition, the benefits, requirements and steps for the application of the tool were addressed, strategies to integrate people to empowerment were also raised. The research is of an applied type and of a descriptive correlational level, the techniques used for data collection were documentary and content analysis, the analysis procedure was carried out through critical reasoning. In the theoretical framework, the aforementioned aspects were developed, reaching the following conclusions: empowerment is a tool through which workers are trained to provide them with responsibility and power for decision-making, which will allow a better fluidity of communication and an environment where leadership is shared with the lowest levels of the company. Empowerment brings benefits such as: increased satisfaction, increased responsibility, commitment and authority, teamwork, among others, when empowerment is applied incorrectly, results arise that cause discomfort in the organization, affecting its normal functioning, therefore It is advisable not to neglect any detail no matter how small it may seem when you are immersed in this process.

INTRODUCCION

El objetivo de esta tesis es conocer en qué medida el empoderamiento de los recursos humanos influye en el marco de la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, ya que el problema que hemos podido investigar a lo largo de esta tesis nos muestra el incumplimiento de las funciones de los gerentes y trabajadores municipales y por ende la insatisfacción de las necesidades de los ciudadanos.

Se consideró estrictamente los pasos de una investigación, siendo así: en el Capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, que abarca la descripción del problema, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación de la investigación, limitaciones y la viabilidad de la investigación. En el Capítulo II, está el marco teórico, donde están los antecedentes de la investigación locales, nacionales e internacionales relacionados en temas referentes a la presente investigación, también se encuentran las bases teóricas, el cual contiene conceptos de diversos autores sobre nuestras variables dependiente e independiente, así mismo detalla a fondo todo los conocimientos que se tienen sobre los temas tratados, también están las hipótesis y variables, donde se realizó una hipótesis general, y cuatro específicas, siendo la variable independiente: "Empoderamiento de los Recursos Humanos" y la variable dependiente: "Modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo". En el Capítulo III, se trató la metodología de la investigación, la misma que se desarrolló: el enfoque, que es cuantitativo porque usa la recolección de datos, alcance o nivel es descriptivo correlacional y el diseño es no experimental, porque se realiza la investigación sin manipular deliberadamente las variables. La población está conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo y la muestra está conformada por 79 encuestados entre gerentes y trabajadores. Para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario.

Se mostró las conclusiones a las que llego como resultado de la investigación, en donde el empoderamiento influye significativamente en el desempeño laboral. Del mismo modo, también se planteó las respectivas

sugerencias, se hace mención a las referencias bibliográficas de acuerdo al sistema APA, finalmente se presentó los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la mayoría de países de Latinoamérica el proceso de modernización de la Gestión Pública, se inicia en la ineficiencia del Estado en el trabajo enfocado en el ciudadano; ya que, no se tomó en cuenta que la modernización es un proceso político de profundo cambio tanto para la sociedad como para las personas que se encargan de la Administración Pública porque demanda un rotundo cambio cultural, tanto en su forma de trabajar, como la de pensar (Rodríguez, 2011).

En este panorama, el Perú, está en proceso de modernización; ya que, tiene uno de los Estados más disfuncionales de América Latina donde los gobiernos locales y regionales carecen de servicios públicos que no llegan a los más necesitados o están plagados de corrupción, tienen un deficiente planeamiento en el presupuesto público, carecen de buena infraestructura y la gestión logística es insuficiente, tienen una pésima gestión de recursos humanos, limitada evaluación de resultados e impactos de los proyectos, carecen de gestión de la información y tienen una débil articulación intersectorial (Secretaría de Gestión Pública, 2019).

La modernización de la Gestión Pública en el Perú, busca orientar, articular e impulsar en todas las entidades públicas el proceso de modernización, para optimizar los actos administrativos e intervenciones de los trabajadores y estos generen beneficios a la comunidad, al hacer uso eficiente de los recursos públicos del Estado (Conexión ESAN, 2018).

El reto de modernizar el Estado, requiere un proceso de cambio y reforma en la gestión pública a escala gerencial y operacional, que pueda afrontar el proceso de modernización y enfocar las intervenciones de los trabajadores en generar bienestar en los administrados (El Peruano, 2019).

Actualmente, a nivel mundial se manejan herramientas de la administración moderna para modernizar la Gestión Pública y lograr bienestar, donde el Empowerment, ayuda al desarrollo personal de cada trabajador, a través del poder, motivación, liderazgo, desarrollo, lo que mejora considerablemente el desempeño del trabajador (Lopez & Monge, 2017).

La Administración Pública, para llevar a cabo una gestión eficiente, tanto en presupuesto como gasto, debe contar con trabajadores líderes y responsables de sus funciones establecidas en los documentos de gestión (Huarcaya, 2011).

Cada gestión tiene una estructura orgánica y los recursos humanos tienen funciones ya establecidas, por lo que se hace necesario determinar la relación entre el actual Empowerment, para que la parte operacional se comprometa con la misión y visión, y elevar la motivación dentro de las gerencias y unidades, comprometiendo a todos los trabajadores a lograr objetivos organizacionales (CLAD, 2000).

En ese sentido López (2015), refiere que el Empowerment es una herramienta de la administración moderna muy útil en la administración de recursos humanos porque genera autonomía en el trabajador para el desarrollo del poder, potenciando las habilidades para desempeñar correctamente sus funciones y adaptarse al cambio que ocasiona la modernización de la Gestión Pública.

En ese sentido si el Consejo Municipal, Alcaldía, Gerencia Municipal y demás unidades no delegan confianza a sus áreas operativas, se puede generar consecuencias en el desempeño del trabajador y también en su salud; ya que, ellos al tener contacto directo con los ciudadanos y tienen que atender sus demandas, se encuentran expuestos a críticas y conflictos a diario (Quispe, 2018).

Al 2021, el Perú tiene una visión que involucra principios orientados hacia el ciudadano, articulándose interinstitucionalmente, siendo flexible para evitar barreras burocráticas, enfocado en el uso de nuevas tecnologías y lograr eficiencia en el gasto público, conforme Ley N° 27658, Ley Marco de

Modernización de la Gestión del Estado y se hace necesario, que se generen nuevas ideas, mejora de procesos, para enfocarse en el cierre de brechas (Petit & Gutiérrez, 2007).

Las áreas encargadas de los recursos humanos, conscientes de la responsabilidad de generar actitud de cooperación y disposición para que su trabajo este enfocado en la modernización, vienen desarrollando Empowerment pero debido a su carga laboral no pueden determinar una medida que permita potenciar los talentos de los trabajadores de manera constante y fomentar el aprovechamiento de las tecnologías (Salcedo, 2018).

Para modernizar el Estado, los Municipios, requieren de personas con capacidad de gestión, con formación académica, que cumplan sus funciones a cabalidad, que sean responsables, tengan iniciativa y estén comprometidas a trabajar en equipo y conforme a ley previniendo retrasos (Hoyos, 2019).

En ese contexto, los trabajadores Municipales en el Perú, cuentan con todo lo necesario para cumplir con sus labores burocráticas, lo que el Empowerment propone es reforzar el sentimiento de autonomía y confianza al momento de ejercer sus funciones (Oblitas Castro, 2010).

Debido a que los trabajadores ya gozan de conocimientos técnicos, solo falta incidir en la motivación, liderazgo para el desarrollo del poder y prevenir actos fuera de la ley (Choque, 2014).

La Municipalidad Provincial de Ambo, creada según Ley N° 27972, les da a sus trabajadores responsabilidades administrativas, civiles y penales en el desarrollo de sus funciones, donde se observó la demora en los pagos al personal, demora en los pagos a proveedores, débiles relaciones interpersonales, insatisfacción laboral, desmotivación, falta de compromiso, baja calidad de servicio al ciudadano.

Por lo antes expuesto, se realizó la presente investigación cuyo problema general nace de la pregunta: ¿En qué medida se relaciona el Empowerment con la modernización de la Gestión Pública?, donde el objetivo que se busca es determinar la relación entre las variables para probar que el

Empowerment se relaciona positivamente con la modernización de la Gestión Pública a través de una investigación de tipo aplicada, para buscar soluciones a partir de las conclusiones y recomendaciones, con enfoque cuantitativo porque a través de estadística se procesará la información recabada por los instrumentos de recolección de datos, ya que se cuenta con un enfoque descriptivo correlacional donde se propone el cuestionario y la guía de entrevista para corroborar el entorno del problema y bases teóricas para probar la hipótesis planteada por medio de un diseño no experimental transaccional correlacional, donde los instrumentos de recolección de datos, solo se aplican en un momento determinado y a partir de los hallazgos se propondrán mejoras, con la finalidad de determinar la relación a través de la estadística para proponer mejoras al actual Empowerment para prevenir insatisfacción laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿En qué medida se relaciona el Empowerment con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿En qué medida el poder se relaciona con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?
- ¿En qué medida la motivación se relaciona con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?
- ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?
- ¿En qué medida el desarrollo se relaciona con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre el Empowerment y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Medir la relación entre el poder y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- Analizar la relación entre la motivación y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- Describir la relación entre el liderazgo y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- Medir la relación entre el desarrollo y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente línea de investigación nunca se ha estudiado en la Municipalidad Provincial de Ambo, ya que en la actualidad vivimos en un proceso de modernización de la gestión pública, donde la Unidad de Recursos Humanos, actualmente viene practicando el Empowerment dentro del marco de la Modernización de la Gestión Pública, lo que se quiere probar es, si existe relación entre las dos variables para poder mejorar las alternativas y procedimientos que posibiliten optimizar el potencial humano que es una de sus principales funciones dentro del enfoque organizacional de la variable independiente.

El estudio está dentro del marco de Ley N° 27658 que tiene como finalidad el modernizar la gestión pública, donde la administración moderna hace su aporte al crear las condiciones para afrontar cambios y romper paradigmas.

El estudio del Organigrama de la Municipalidad de Ambo (2019), muestra la jerarquía y comunicación entre diferentes gerencias y unidades, donde se detectó que la mayoría de gerentes tienen grado académico de maestro, por

lo que su forma de resolver problemas es sistémica y conocen los principios de modernización.

Dentro del actual escenario de la modernización, la presente investigación sirve de referencia para la administración de recursos humanos porque la modernización de la gestión pública trae algunos cambios, además, permitirá establecer una línea de investigación donde el trabajador es empoderado para iniciar sus funciones desde el primer día y con responsabilidades administrativas, civiles y penales, para ello se cuenta con antecedentes que ya pudieron realizar mediciones a las variables estudiadas para determinar relación, donde la variable independiente y sus dimensiones fueron estudiadas por Lopez Belito & Monge Gala (2017), quien demuestra que el Empowerment se dimensiona a través del poder, motivación, desarrollo, liderazgo, como también las dimensiona Chiavenato (2007).

Por otro lado, la variable dependiente se dimensiona según Felix Felix (2014), quien demuestra que la Modernización de la Gestión Pública se dimensiona a través de principios y coincide con los principios de la Secretaría de Gestión Pública (2019), los mismos que sirven para orientar la modernización.

La presente investigación tiene accesibilidad a la población de estudio para determinar la relación de las variables, donde el liderazgo juega un papel fundamental para delegar responsabilidades frente a un entorno competitivo que se moderniza cada día, por ello la finalidad de la presente investigación es determinar la relación a través de la estadística para proponer mejoras al actual Empowerment y fomentar ambientes competitivos de trabajo.

También es importante para la comunidad ambina, conocer sobre el tema, pues esta investigación puede arrojar resultados que permitan mejorar la calidad de las empresas, por medio del Empowerment, y de esta forma contribuyan al desarrollo de nuevas capacidades y habilidades de cada uno de los miembros de una organización.

Por último, el investigador con la siguiente investigación hace un aporte a la Facultad de Ciencias Empresariales – Unidad de Post Grado, para que

sirva de referencia para demás investigaciones que puedan surgir de la presente línea de investigación.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Se tuvo la limitación de disponibilidad de tiempo por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo para proporcionar información requerida, debido a las labores que realizan.

Otra de las limitaciones fue respecto a la veracidad de información proporcionada por parte de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo por que se sienten cohibidos de expresar sus opiniones por temor a las represalias que podrían tener de sus superiores.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es viable ya que el investigador tiene acceso a la muestra de estudio y a las fuentes bibliográficas a emplear, además de contar con los medios económicos que permiten culminar satisfactoriamente con la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Pérez, C. (2012). *Empowerment y su Relación en la Productividad del Trabajador en el Departamento de Radiología de los Hospitales de la Ciudad de Monterrey Nuevo León*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México. Concluye lo siguiente: Si existe una relación entre el Empowerment y la Productividad en el Área de Radiología de las Organizaciones Hospitalarias, ya que existe una relación jefe - colaborador, que está basada en el soporte y orientación que, en la fiscalización sobre su desempeño, ya que, el permitir que el personal tome decisiones, contribuye en el desarrollo de su capacidad para trabajar.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

López, C. y Monge, J. (2017). *El Empowerment en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión en el Año 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú. Concluye lo siguiente: El Empowerment influye de forma significativa en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2017, ya que la delegación de funciones hacia el personal se establece en base a responsabilidad, para el uso correcto de los recursos públicos. La motivación influye en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión, periodo 2017, ya que los trabajadores se encuentran capacitados y tienen conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública. El liderazgo se relaciona con el cumplimiento de objetivos institucionales debido al clima laboral que existe.

Huarcaya, M. (2011). *Aplicación del Empowerment para Lograr una Gestión Eficiente en la Municipalidad Provincial del Callao*. (Tesis de

Pregrado). Universidad Nacional del Callao, Callao, Perú. Concluye lo siguiente: La Municipalidad Provincial del Callao, orienta a sus trabajadores para fortalecer las capacidades y habilidades de a través de confianza y respeto para consolidar una política de descentralizar las funciones, las responsabilidades y la toma de decisiones, dotando de más libertad a los colaboradores para que puedan ejercer sus funciones en el marco del MOF, logrando así una Gestión orientada hacia el ciudadano.

Quispe, A. (2018). *Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 - Dirección Regional de Educación Amazonas, 2018.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Concluye lo siguiente: El liderazgo permite desarrollar el Empowerment del personal académico, administrativo y de servicios; de esta manera la labor del director consiste en coordinar acciones, obtener recursos, planificar e interactuar con los estudiantes y padres de familia, entre otras actividades. Los trabajadores nombrados se encuentran más empoderados que los demás trabajadores, presentando autonomía al momento de desarrollar sus funciones, mientras que los demás trabajadores trabajan en un ambiente de cambio a favor del ciudadano gracias al Empowerment.

Salcedo, A. (2018). *El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas.* (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Concluye lo siguiente: El uso del Empowerment incide positivamente en la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas. Debido a que los gerentes de las diferentes áreas, promueven e incentivan capacitaciones y el trabajo en equipo, priorizando el bienestar del personal, a través de incentivos como el trabajador del año o financiando capacitaciones que estén en beneficio de la institución con la finalidad de que el personal se sienta identificado con la institución.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Félix, V. (2014). *Gestión participativa y Modernización de la Gestión Pública en la Región Huánuco 2014*. (Tesis de Posgrado). Universidad Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú. Concluye lo siguiente:

Se pudo comprobar que la Modernización de la Gestión Pública es un proceso de cambio en las instituciones públicas, por lo tanto, se necesita motivar y organizar las energías humanas a fin de romper los nuevos paradigmas, para ello se necesita el liderazgo para poder coexistir en una gestión participativa. Se comprobó que la gestión participativa dentro de la modernización de la gestión pública, está basada en la orientación hacia el ciudadano, articulando esfuerzos para el cierre de brechas, eliminando las barreras burocráticas, buscando el balance entre flexibilidad y control de la gestión, y sobre todo la modernización trae consigo la innovación y aprovechamiento de las tecnologías donde el personal tiene que estar preparado y abierto a nuevos cambios para el beneficio de la población y evitar retrasos en la gestión.

Rosales, Y. (2018). *La Modernización de la Gestión Pública y su Influencia con el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017*. (Tesis de Posgrado). Universidad Hermilio Valdizán. Concluye lo siguiente: Se pudo comprobar que la institución está aplicando un porcentaje mínimo de modernización de la gestión pública y por consiguiente los trabajadores lograran poco desempeño laboral. Se pudo comprobar que la tecnología de información tiene una relación negativa con la satisfacción del trabajo, esto demuestra que la tecnología moderna reduce el desempeño porque algunos trabajadores hasta ahora no se adaptan a los cambios tecnológicos. El enfoque hacia el ciudadano si influye en el desempeño laboral porque si hay un mejor servicio de calidad y el personal se preocupa empatía al tener contacto con los usuarios por brindar.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VARIABLE EMPOWERMENT

Evolución histórica del Empowerment

El acto de delegar poder es un acto natural desde la prehistoria, se inicia en la familia, donde en sus orígenes se estudia la confianza, para dar autonomía (Flores, 2017).

Según De los Rios (2012), al final de los años 70, se descubre que la motivación eleva la productividad de los trabajadores y surge la necesidad de controlar sin imposición, y se consiga satisfacción laboral.

Según Murrell y Meredith (2002), durante la última década del siglo XX, la administración se ha modernizado y el Empowerment o traducido al castellano Empoderamiento, se ha convertido en uno de los términos más utilizados, influyendo en el alto rendimiento de los trabajadores y mejorando el clima laboral.

Definiciones de Empowerment

La traducción al español de este término sería empoderamiento, es popular en las empresas que desarrollan estrategias para aumentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso de los trabajadores, se trata de delegar poder para hacer sentir a los trabajadores que son pieza clave en la organización (Silva & Loreto, 2009).

Empowerment es delegar responsabilidades bajo la participación del personal en la definición de objetivos y estrategias organizacionales y se les ayuda a la consecución de sus objetivos tanto laborales como personales (Crespo, López, Peña, & Carreño, 2003).

Según Blanchard, Carlos, y Randolph (2000), definen Empowerment como la nueva forma de administrar una organización donde se integran todos los recursos: capital, manufactura, producción,

ventas, mercadotecnia, tecnología, equipo, y a su gente, haciendo uso de una comunicación efectiva y eficiente para lograr los objetivos de la organización.

Características del Empowerment

Según la Universidad Mayor de San Marcos (2004), la gestión del Empowerment, cuenta con las siguientes características:

- **Claridad de propósito:** conoce los procedimientos son los adecuados para generar valores en la empresa.
- **Moral:** se confía en la gente.
- **Reconocimiento:** la entidad desarrolla y valora lo mejor de sus trabajadores.
- **Equipo de Trabajo:** los trabajadores se ayudan entre sí.
- **Participación:** toma de decisiones.
- **Comunicación:** la comunicación es clara y oportuna.
- **Ambiente sano:** maneja la presión normal del trabajo.

Trabajador del siglo XXI

Busca retroalimentar sus aprendizajes, para realizar ajustes en las estrategias, sabe escuchar con actitud positiva, motiva a través del reconocimiento de las buenas acciones de los demás y busque el desarrollo de su Gerencia en el cumpliendo las funciones del personal (Choque, 2014).

Según Bottini (2005), la toma de decisiones de un gerente depende de cuan capacitado y experimentado se encuentre para solucionar problemas de manera rápida cuando se susciten en un entorno de modernización.

Enfoque Empoderamiento Organizacional

Para Silva y Loreto (2009), el Empoderamiento Organizacional se enfoca en la delegación de la autoridad genera confianza para desarrollar los talentos que cuentan los trabajadores, donde la motivación es un incentivo para desempeñar funciones asignadas y desarrollar a las personas aplicando herramientas de la administración

modernas enfocadas en alcanzar objetivos y metas para lo cual la capacitación brinda información para solucionar problemas en el retraso de los trámites. Busca para desarrollar el talento de las personas enseñando nuevas técnicas para desempeñar sus funciones con el uso de tecnología.

Según Huarcaya (2011), refiere que el empoderamiento organizacional debe estar enfocada en desarrollar el liderazgo a nivel organizacional al momento de ejercer su poder administrativo cuyo actuar se da bajo el Reglamento de Organización y Funciones y Manual de Procedimientos. Basadas en atender las demandas de la actual gestión, que se basa en modernización.

El Empowerment Organizacional desarrolla a las personas en cuanto a innovación y aprovechamiento de las tecnologías para lograr el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales para que la gestión este orientada hacia el ciudadano al realizar funciones para generar bienestar en la población (Cabrera & Rodriguez, 2017).

Medir el Empowerment

Según Bisquerra (2004), refiere que realizar una medición al Empowerment, se da a través del uso de metodologías cuantitativas para luego proponer actividades de mejora, a través de indicadores a través de la asignación de puntuaciones para poder alcanzar objetivos en los niveles descriptivos correlacionales.

Importancia del Empowerment

Según Rodriguez (2017), concluye que se hace necesario para el éxito de las organizaciones, es medido en términos de satisfacción al cliente, contribuye con los resultados humanos y financieros, gracias al empoderamiento las empresas revisan la cultura existente e histórica, así como las estructuras; y desarrollar acciones específicas para cambiar lo que sea inadecuado.

Trabajador empoderado

Según Montaña (2012), refiere que un trabajador empoderado, asume un autodesarrollo que implica prepararse adecuadamente y le permite asumir nuevos retos y responsabilidades en la organización, además cuenta con los siguientes rasgos.

- Tiene autoestima y confianza en sí mismo.
- Identifica oportunidades de mejora para asumir mayores retos con efectividad.
- Busca desarrollar sus competencias para recibir mayores responsabilidades.
- Manifiesta el deseo de asumir nuevas responsabilidades.
- Actúa con autonomía frente a situaciones imprevistas o de riesgo.

Dimensiones

Donde el Empowerment como herramienta de la calidad total orientada a resultados, delega responsabilidades y sobre todo brinda autonomía para desarrollar el poder de cada trabajador, que, a través de la motivación y el liderazgo, potencian el talento de cada trabajador (Lopez & Monge, 2017).

1. Poder

El poder se da en función de las aptitudes de cada trabajador y a través de la autonomía para tomar buenas decisiones, bajo la confianza de sus responsabilidades administrativas, civiles y penales (Lopez & Monge, 2017).

Poder es el potencial de una persona para influir en otra. En una organización, el poder es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, aun cuando estas se resistan. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Otorgar poder a las personas mediante la delegación de autoridad y responsabilidades en todos los niveles de la organización. Esto significa dar importancia a las personas, confiar en ellas, otorgarles libertad y autonomía de acción. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Delegación de autoridad y responsabilidad

El delegar facultades no es otra cosa que otorgar a los empleados la libertad y la responsabilidad de efectuar su trabajo de acuerdo con su criterio, sin tener que dirigirse continuamente a autoridades de mayor nivel para conseguir autorización; de manera más formal, señala el autor que, delegación es “El acto de asignar a un subordinado la autoridad formal y la responsabilidad para que realice actividades específicas” (Stoner, 1996).

Confianza

La habilidad para establecer relaciones interorganizacionales dinámicas, buscando lograr competitividad y mejorar el desempeño, se fundamenta en factores críticos de éxito. Uno de tales factores es la confianza (Uggirala, Gramopadhye, Melloy y Toler, 2004).

La confianza es un concepto multidimensional que refleja una serie de relaciones subjetivas, entre las que se cuenta el comportamiento humano. Por esta razón, los componentes de la confianza se proponen de modo general y se utilizan para establecer formas de medición (Jiang, Khasawneh, Master, Bowling, Gramopadhye, Melloy y Grimes, 2004).

En concordancia, El Tecnológico de Monterrey (2018), refiere que delegar poder, genera confianza en el trabajador para que realice sus funciones de acuerdo a Ley.

2. Motivación

La motivación es un estado interno que moldea el comportamiento de la persona hacia metas o fines determinados, a través de la orientación que reciben para poder tomar decisiones de acuerdo a las funciones que le fueron asignadas y para asegurar su permanencia busca incentivar resultados positivos dentro de una organización (Gómez, 2013).

La motivación es un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo. La clave para comprender el proceso de motivación reside en el significado y en la relación entre necesidades, impulsos e incentivos. (Idalberto Chiavenato, 2009)

La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (Koenes, 1996, p. 191).

Motivar e incentivar a las personas continuamente significa reconocer el buen desempeño, recompensar los resultados, permitir que las personas participen de los resultados de su trabajo y festejar el logro de metas. (Idalberto Chiavenato, 2009)

Orientación

La orientación es “un proceso de ayuda continua a todas las personas, en todos sus aspectos, con el objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida” (Bisquerra & Álvarez, 1998)

Incentivos

Al final del ciclo de la motivación está en incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso. Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico y psicológico y puede reducir o eliminar el impulso. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Mientras el incentivo se considera como algo variable, intangible y va más en función al trabajador como: ser reconocido, salud, seguridad, entre otros. (Idalberto Chiavenato, 2009).

3. Liderazgo

Para lograr acción en el personal, los objetivos tienen que ser claros y posibles para desarrollar líderes con autonomía para tomar decisiones basadas en el ciudadano. Según Gámez, Soria y López (2006).

Influencia interpersonal ejercida en una situación mediante la comunicación humana a fin de conseguir un objetivo determinado. Es el proceso consistente en influir en el comportamiento de las personas y dirigirlo hacia determinadas metas. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Propiciar el liderazgo en la organización significa orientar a las personas, definir objetivos y metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y ofrecer realimentación. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Definir objetivos y metas

Define a la meta como aquel logro que una persona o empresa desea lograr, no sin antes haber realizado una planificación y que haya utilizado los bienes con el propósito de obtenerlo. El resultado que se logre será objeto abstracto o físico y que servirá de impulso para convertirlo en realidad (Baumgarten 2016).

Aunque son a menudo usados como sinónimos, no son exactamente lo mismo una meta y un objetivo. Dicha diferencia radica

en el carácter medible, concreto, específico de los objetivos, en contraste con la visión más amplia y general de la meta. Podría considerarse que los objetivos son pasos que se dan para alcanzar la meta, como si ésta fuera llegar al tope de una escalera y éstos subir cada uno de los peldaños de la misma. (María Rufino 2019)

Capacitar y desarrollar a las personas

Existen varios métodos de capacitación para proporcionar a las personas los conocimientos y las habilidades necesarias para que contribuyan al desempeño de la organización, en un ambiente de delegación de autoridad. La capacitación sirve para aquellas personas en las cuales se han delegado autoridad puedan tomar mejores decisiones, apoyen a otras personas y contribuyan a alcanzar las metas de la organización. (Idalberto Chiavenato, 2009).

4. Desarrollo

Proporcionar recursos para facilitar la capacitación y el desarrollo personal y profesional significa adiestrar a las personas continuamente, ofrecerles información y conocimientos, enseñarles nuevas técnicas, y crear y desarrollar talentos en la organización. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Enseñar nuevas técnicas

Las organizaciones tienen que transformarse continuamente para sobrevivir y prosperar en un ambiente de negocios complejo y cambiante. Para ello, están adelgazando su estructura, reducen su tamaño, eliminan niveles jerárquicos, subcontratan actividades no esenciales, forman alianzas con otras organizaciones, crean estructuras más simples y eficaces, se globalizan y utilizan las tecnologías más modernas para enfrentar las presiones de la competencia. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Crear y desarrollar talentos

Involucramiento de empleados, se define como un proceso participativo que utiliza aportaciones de los trabajadores para incrementar su compromiso con el éxito de la organización. La lógica que subyace es que al involucrar al personal en las decisiones que lo afectan y con el incremento de su autonomía y del control sobre sus vidas laborales, los empleados estarán más motivados, más comprometidos con la organización, serán más productivos y estarán satisfechos con su trabajo. (Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge, 2009)

2.2.2. VARIABLE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Evolución de la Modernización de la Gestión Pública

Según el Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas (2017), el Perú, durante los últimos 25 años, tuvo profundos cambios en la administración pública. Desde el gobierno de Alberto Fujimori en los años 1990 hasta el 2000, el segundo con los gobiernos de Alejandro Toledo, Alan García, Ollanta Humala y PPK, abarcando los años 2001-2016.

La Reforma del Estado en el Gobierno de Alberto Fujimori

Según el Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas (2017), durante los años 1990 y 1995, las reformas fueron una respuesta a la crisis del modelo económico del primer gobierno de Alan García cuyas acciones fueron el aumento de las empresas públicas para aumentar los ingresos, creación de la SUNAT, restricciones a la contratación y nombramiento de personal del Estado. Así mismo, durante los años de 1995 y 2000, es crear mercado dentro del Estado.

La Reforma en los Últimos 15 Años en el Perú

Según el Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas (2017), en los últimos 15 años se dieron avances en la reforma y modernización del Estado. Como a continuación se detalla:

Ley marco de la Modernización del Estado

La Ley de Modernización del Estado, publicada el 30 de enero del año 2002, se inicia formalmente el proceso de modernización del Estado con la finalidad de alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado, transparente, con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados (El Peruano, 2002).

Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

La Ley N° 29158, establece los principios y las normas básicas de organización, la naturaleza y requisitos de la creación de entidades públicas y los sistemas administrativos que orientan la función pública, acorde a la modernización de la gestión pública (El Peruano, 2007).

Presupuesto por Resultados

Desde el año 2007, el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General del Presupuesto Público, viene trabajando un nuevo enfoque denominado: “Presupuesto por Resultados”, el cual busca articular la gestión presupuestaria en torno a los resultados que satisfagan a los ciudadanos y les brinde oportunidades (Ministerio de Economía y Finanzas, 2010).

Sistema de Inversión Pública: SNIP – Invierte.pe

Según Ley N° 27293, se crea el Sistema Nacional de Inversión Pública, cuya finalidad es optimizar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión, promulgada el 28 de junio del 2000 y modificada hasta el 2008 (Ministerio de Economía y Finanzas, 2008).

Además, mediante D. L. 1252, se creó un nuevo sistema para la inversión pública al cual se le denomina: “Invierte.pe”. Este nuevo marco, que reemplaza al SNIP (Ministerio de Economía y Finanzas, 2018).

Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico

La Ley N° 28522, promulgada el 6 de mayo del año 2005, crea el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, con la finalidad de planificar concertadamente entre el gobierno nacional y los gobiernos locales y fortalecer la gestión pública (CEPLAN, 2005).

Se implementó hasta el año 2008 con el D.L. 1088, que en una etapa inicial se constituye como elemento esencial de los procesos de fortalecimiento institucional y modernización del Estado (CEPLAN, 2008).

Contrataciones del Estado

El D. L. N° 1017 explica que las contrataciones del Estado buscan regular las obligaciones y derechos que se derivan de los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras para maximizar el valor del dinero del contribuyente en las contrataciones que realicen las entidades del sector público (Ministerio de Economía y Finanzas, 2009).

La Ley de Contrataciones del Estado N° 30225, regula las a las entidades públicas en los contratos de bienes, servicios y obras, de tal manera que estas se realicen de forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad, y tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de los ciudadanos (El Peruano, 2019).

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública

Según La Secretaría de Gestión Pública (2019), la mencionada política al 2021, establece los principios y lineamientos para una actuación eficiente y eficaz del sector público al servicio del ciudadano, el cual se desarrolla bajo cinco pilares donde destacan las políticas públicas, planes estratégicos y operativos, presupuesto para resultados, gestión por procesos y simplificación administrativa, servicio civil meritocrático, sistema de información, seguimiento,

monitoreo y gestión del conocimiento. Además, cuenta con tres ejes transversales y un proceso de gestión del cambio:

- Gobierno Abierto.
- Gobierno Electrónico.
- Articulación Interinstitucional.

Definiciones de Modernización de la Gestión Pública

Es reorganizar las funciones y estructura, de los recursos humanos del Estado, con la finalidad de tener un gobierno abierto y electrónico, que conforme a Ley N° 27658, se consiga una buena atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, logrando la articulación interinstitucional para mejorar la calidad de la prestación de bienes y servicios enfocados en el cierre de brechas.

Según la Biblioteca Nacional del Perú (2011), define a la modernización de la gestión pública como un proceso político técnico de transformación de actitudes y de fortalecimiento de aptitudes, simplificación de procedimientos funcionales y administrativos, con el fin de hacerlos compatibles con los nuevos roles de todos los niveles de gobierno.

Es un proceso de cambio que ocurre ante los incesantes cambios económicos, políticos y sociales; frente a los cuales el Estado requiere responder eficazmente, principalmente dentro de los procesos administrativos de los gobiernos regionales y locales (Biblioteca Nacional del Perú, 2011).

Según el Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas (2017), es un proceso continuo de mejora continua, implica una visión dinámica y viva de la gestión pública, basado en la gestión por resultados y está en constante perfeccionamiento para poder brindar a los ciudadanos una mejor calidad de vida.

Aspecto legal

Según el D. L. N° 1446, que modifica la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado N° 27658, manifiesta que el Perú busca la descentralización, a través del fortalecimiento de los gobiernos locales y la transferencia de funciones para el logro de los objetivos y en la utilización de los recursos del Estado.

Según Secretaria de Gestión Pública (2012), refiere que el proceso de modernización busca a través del enfoque por resultados logre impactar en el bienestar del ciudadano y del País.

Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado

Según el D. L. N° 1446, que modifica la Ley N° 27658, explica que la Modernización del Estado necesita de instrumentos que establezca la visión, principios y lineamientos para una actuación coherente y eficaz del sector público, donde vienen formulando planes y realizan acciones rumbo a la modernización, sin afectar las autonomías que les confiere la ley, a fin de mejorar su desempeño al servicio de los ciudadanos.

Enfoque

La Gestión Pública Orientada a Resultados

Según D. S. N° 123-2018-PCM, aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, en su artículo 6º, menciona que la gestión se enfoca en delimitar los resultados esperados, orientados a resolver un problema público, previa identificación de los bienes y servicios a prestar, desarrollando una cultura de excelencia y de servicio público, teniendo servidores públicos con capacidad de acción en el uso de sistemas de información para monitorear y tomar decisiones que aseguren la eficacia de las entidades públicas.

Componentes de la Gestión Pública Orientada a Resultados

Según la Secretaría de Gestión Pública (2019), para cumplir con una gestión pública moderna, orientada a resultados, las entidades públicas están orientadas a resultados que se sustentan en seis componentes:

Planeamiento de Estado

Las políticas públicas son las que permite la intervención del Estado al servicio del ciudadano, donde las entidades públicas tienen facultad de brindar objetivos, metas para crear regulaciones, procedimientos administrativos, bienes y servicios públicos, todos los cuales tendrán un impacto positivo en el ciudadano.

Planeamiento Estratégico

Contiene los objetivos gubernamentales y los objetivos de la entidad, que se expresan en resultados que se espera alcanzar en relación a la demanda ciudadana, donde los objetivos deben reflejarse en los planes operativos, que contienen objetivos y metas claras de cantidad y calidad de producción de bienes o servicios que permitirán articular el presupuesto para satisfacer la demanda ciudadana.

Presupuesto por Resultados

La gestión pública al servicio del ciudadano, requiere que su presupuesto sea asignado con orientación a resultados, es decir, en función a los productos que los ciudadanos necesitan recibir para satisfacer sus demandas, priorizando la asignación de presupuesto, donde la transparencia y la rendición de cuentas son importantes en los procesos de asignación de presupuesto.

Gestión por Procesos

Los procesos son una secuencia de actividades que transforman una entrada, ya sea una solicitud de un bien o un servicio, en una salida, que viene a ser la entrega del bien o el servicio, adicionando valor en cada etapa de la cadena, ya sea condiciones superiores de calidad/precio, rapidez, etc.

Servicio Civil Meritocrático

La gestión de recursos humanos, prevé y administra el personal idóneo, profesional, con capacidad técnica, que sepa responder a los cambios estratégicos y de gobierno, así como responsable de sus actos administrativos, neutral con respecto a intereses políticos, frente a las demandas de los ciudadanos.

Seguimiento, Evaluación y Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento vuelve a la gestión pública, cada vez más interconectada, los procesos se hacen más dinámicos, se optimizan los recursos y mejora la transparencia en el manejo de los asuntos públicos, por lo que al realizar el seguimiento y evaluar la transparencia en el uso de recursos, se logrará el propósito de los planes estratégicos, operativos y presupuesto.

Principios de Actuación para la Modernización de la Gestión Pública.

Según la Secretaría de Gestión Pública (2019), menciona que a través de los Lineamientos N° 001-2019-SGP se busca orientar a las entidades públicas hacia la creación de:

- **Valor público:** Cuando el Estado resuelve problemas de interés público, a través de objetivos de política pública.
- **Cambio de paradigmas:** Donde los servidores públicos asumen un rol fundamental para la solución de problemas públicos para crear valor público.
- **Medición de resultados:** Permite a las entidades comunicar y rendir cuentas a la sociedad sobre el uso de sus recursos.
- **Pensar de manera sistémica:** Permite entender el problema público, ahora llamada brecha, pensando en que necesite esquemas articulados de colaboración interinstitucional para la solución del problema.
- **Responder mejor a las personas:** Fomenta valores para brindar respuestas que generen beneficios para la sociedad,

donde las personas escuchan, concilia y se impone el poder con responsabilidad.

- **Bienes y servicios de calidad:** Resuelve problemas públicos y agreguen valor a las condiciones de vida de la sociedad.
- **Regulaciones de calidad:** Restringe derechos que no podría haberse obtenido que produzca en ausencia de la regulación que busca beneficio en la sociedad.
- **Productividad de las entidades públicas:** Permite el crecimiento económico y depende del cambio de paradigmas.

Importancia de la Modernización de la Gestión del Estado

Permite avanzar a pasos agigantados para lograr mejores resultados en el sector público en cuanto a los servicios que se brinda a la ciudadanía (Montejano, 2009).

Es una pieza clave para el desarrollo de un país, dotando a la administración pública de eficacia en la formulación y ejecución de las políticas de gobierno, con la finalidad de incrementar la capacidad de las instituciones públicas (Pascual, 2014).

Dimensiones

Según Felix (2014), refiere que la modernización de la gestión pública se dimensiona a través de principios y coincide con los principios de la Secretaría de Gestión Pública (2019), los mismos que sirven para orientar la gestión, y son los siguientes:

1. Orientación hacia el ciudadano

Según Secretaría de Gestión Pública (2019), los gobiernos locales están enfocados en generar calidad de vida en los ciudadanos, a través de un crecimiento económico en un marco de gobernabilidad y respeto al estado de derecho.

En los municipios, el cliente es el ciudadano, por lo tanto, es fundamental en quienes son responsables de los actos administrativos,

agregar valor público a todas las intervenciones estatales (Calidad Municipal, 2018).

Gestión orientada hacia el cliente

La gestión es el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona, trabajando sola, no podría alcanzar”. (Machaca, 2012)

2. Articulación intergubernamental e intersectorial

La articulación intersectorial, está enfocada en reducir brechas, a través de sectores del Estado (Radio Nacional, 2015).

La articulación “...abre paso a una serie de tareas que involucran la coordinación intersectorial (entre sectores) e intergubernamental (nacional - regional -local) ...”. Además, señala que la articulación tiene “... la finalidad de asegurar la adecuada provisión de bienes y servicios y el cierre de brechas...” (ENDIS, pág 72)

Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora

Las entidades públicas deben planificar y ejecutar acciones de manera articulada, dando énfasis a las responsabilidades de cada responsable y motivando a la mejora, para poder responder a las demandas de los ciudadanos (Secretaría de Gestión Pública, 2019).

3. Balance entre flexibilidad y control de la gestión

La flexibilidad en la gestión, debe lograr sin descuidar el control, el uso correcto de los recursos y bienes públicos, pero con un enfoque más centrado en los resultados. (Bernstein & Inostroza 2017)

Introducción de la competencia y el mercado

Las entidades deben desarrollar una gestión ágil y eficiente; ya que vivimos una globalización del mercado, de competidores agresivos, diversidad de productos y clientes finales más exigentes, donde la gestión pública no debe quedarse atrás e innovar (SGP, 2012).

4. Innovación y aprovechamiento de las tecnologías

Refiere que las políticas que se desarrollan, buscan orientar a la mejora de la calidad de vida de las personas, así como al desarrollo social, económico y productivo de los países. (MINEDU 2018)

Reorganización e implicación de la función pública

La función pública está en constante innovación tecnológica, por lo cual debe aprovechar todas las tecnologías apropiadas para la Gestión Pública, porque genera procedimientos administrativos rápidos dentro de los sistemas por ejemplo SIAF, SIGA (Carazo, 2017).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Acto administrativo: Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General - Artículo 1°).

Autonomía: Sentido de la voluntad que proporciona al ser humano el poder de decidir libremente en virtud de sus capacidades. Kant (1997)

En ese sentido, define “la autonomía de la voluntad”, que hace referencia a la capacidad del hombre de proveerse de reglas de manera voluntaria y no impuestas, viéndose condicionado por un fin y para sí mismo, permitiéndole establecerse en el medio, en tanto, esta capacidad del hombre de proveerse reglas equivale a una moralidad pura que se basa en el sentido de respeto y en la conciencia del deber (Sepúlveda, 2003).

Administración moderna: Debe ser mirada con una perspectiva de ciencia social, que posee interacciones en un entorno complejo, que hacen que ella misma sea dinámica. Esa realidad es preciso comprenderla con una óptica crítica que nos lleve a reflexiones sobre las verdaderas aportaciones de la Administración al estado del arte, de la ciencia y de la técnica.” (Herrscher 2013).

Brecha: La idea de brecha alude a una separación o una abertura social, por su parte, es aquello relacionado con la sociedad: la comunidad de individuos que interactúan entre sí y que comparten una misma cultura. Una brecha social, por lo tanto, supone la fractura de una sociedad. El grupo que está atravesado por una brecha no es homogéneo, sino que entre sus integrantes existe una determinada distancia en ciertos aspectos. (Julián Pérez Porto y María Merino, 2018)

Calidad total: Conocida como excelencia se puede definir como una estrategia de gestión de la organización, cuyo objetivo principal es satisfacer de una manera equilibrada las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés. Estos grupos de interés suelen estar formados normalmente por: empleados, accionistas y la sociedad en general. (ISO 9001)

Capital humano: Conjunto integrado de conocimientos, habilidades y competencias de las personas de una organización. Al igual que el capital estructural, el capital humano es propiedad de las personas y no de la organización. Es la parte renovable del capital intelectual. (Chiavenato, Idalberto, 2009).

Clima organizacional: Conjunto de propiedades del ambiente laboral, que los empleados perciben de manera directa o indirecta y se considera una de las principales fuerzas que influye en su comportamiento. (Ivancevich John M, Konopasque Robert Y Matteson Michael T., 2006)

Desempeño del trabajador: Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2000)

Documentos de gestión: Son instrumentos técnicos que regulan el modelo de gestión interna de las empresas e instituciones y que permiten mantener el control de la calidad en todos los ámbitos de la organización, así como establecer los lineamientos estratégicos de las acciones y las competencias entre las autoridades, las oficinas, sedes, recursos humanos, procedimientos, operaciones y todo lo relacionado a la empresa o institución pública del aparato funcional interno que permitirá obtener los objetivos centrales de la empresa o las entidades públicas. (Montoya)

Empowerment: Acto de fortalecer el sentido de eficacia de los empleados animándolos a participar en la toma de decisiones, a ejercer su iniciativa e imaginación, y recompensarlos por hacerlo. (Fred R. David, 2008).

Estructura orgánica: Es un instrumento de gestión que ayuda a definir con claridad las funciones de las diferentes unidades administrativas de una organización. Apoya al cumplimiento del Plan Estratégico; y, facilita la coordinación institucional. (Alfredo Paredes, 2018)

Gestión de recursos humanos: Implica el proceso que permite hacer diligencias conducentes a facilitar que los recursos humanos contribuyan al logro del negocio, es decir, al logro de los objetivos organizacionales, tanto en sus aspectos operativos, procedimentales como en sus efectos. (Delgado de Smith, 2007)

Habilidades: Destreza que una persona tiene para ejercer determinada actividad. (*Significados.com* 2019 <https://www.significados.com/habilidad/>)

Herramientas de la administración moderna: Es el proceso de aplicar mejores prácticas basadas en nuevas prácticas y enfoques que permitan una mejor adaptación a los cambios que se van produciendo en el entorno social

y económico de las organizaciones, dejando de usar las prácticas tradicionales de la administración. (Miriam Quiroa, 2020)

Insatisfacción laboral: Es un estado de ánimo negativo para los empleados, quienes desarrollan un papel laboral muy importante dentro de la organización. (Pérez 2005).

Intervención: Es la acción y efecto de intervenir. Este verbo hace referencia a diversas cuestiones. Intervenir puede tratarse del hecho de dirigir los asuntos que corresponden a otra persona o entidad. (Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado, 2010)

Objetivos organizacionales: Es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar dicho objetivo, esa imagen deja de ser ideal y se convierte en real, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se establece un nuevo objetivo para ser alcanzado. (López, 2007).

Organización: Tiene tres significados distintos. El primero se refiere a una entidad social compuesta por personas y recursos, estructurada deliberadamente y orientada a lograr un objetivo. El segundo se refiere a la función administrativa, fase que viene después de la planeación y que define y agrupa las actividades necesarias para alcanzar los objetivos y las asigna a los puestos y personas correspondientes. El tercero se refiere a la estructura organizativa, es decir, al conjunto de órganos y personas que constituyen el aparato administrativo de la organización. Es lo mismo que formato o diseño organizacional. (Idalberto Chiavenato, 2009).

Jerarquía burocrática: Sistema de organización que se caracteriza por procesos que pueden ser centralizados o descentralizados, división de responsabilidades, especialización, jerarquía y relaciones impersonales. (David López Cobia, 2016)

Paradigma: Establece reglas (escritas o no), define límites y muestra cómo comportarse dentro de ellos para tener éxito. Por ello tiene una enorme

influencia en la conducta, las actividades y las percepciones de las personas. (Idalberto Chiavenato, 2009)

Planes operativos: Un plan operativo es un documento en el cual los responsables de una organización (ya sea una empresa, una institución o una oficina gubernamental) establecen los objetivos que desean cumplir y estipulan los pasos a seguir. (Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2009. Actualizado: 2013).

Recurso humano: Es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución. Este elemento común es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, debe medirse y se debe comparar (González, 2005).

Recursos públicos del Estado: Recursos provenientes del uso y explotación de bienes del Estado (por ejemplo, los recursos naturales, entre otros). Son los recursos financieros que se obtienen mediante pagos obligatorios de acuerdo a norma expresa que derivaran en la realización de obras **públicas** o de actividades estatales. (Portal del Estado Peruano, Portal de Transparencia Estandar)

Retraso: Acción y efecto de retrasar o retrasarse (Real Academia Española)

ROF: Reglamento de Organización y Funciones. Es el documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Entidad orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos. Contiene las funciones generales de la Entidad y las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas y establece sus relaciones y responsabilidades. (Decreto Supremo N° 043-2006-PCM)

Valor público: Se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de

políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población. (Jimmy Alejandro Escobar Castro, 2016)

Talento: Describe a esas personas que realizan una u otra de las siguientes acciones: demuestra con regularidad una habilidad -y una consecución de logros- excepcional ya sea en actividades y situaciones o dentro de un campo de experiencias especializado; muestra consistentemente ser muy competente en áreas de actividad que sugieren ser transferibles, comparable a esas situaciones donde (estas personas) aún no se han probado y demostrado que sean altamente efectivos, es decir, su potencial. (M. R. Williams, 2000).

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- El empowerment se relaciona positivamente con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS NULA

- El empowerment no se relaciona positivamente con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

2.4.3. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- El poder se relaciona positivamente con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- La motivación se relaciona positivamente con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- El liderazgo se relaciona positivamente con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.
- El desarrollo se relaciona positivamente con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

2.5. SISTEMAS DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Empowerment:

Según Chiavenato (2007), define Empowerment como el estilo de brindar a las personas autoridad, información y herramientas necesarias para realizar sus tareas con mayor autonomía, libertad y confianza. Es un paso más allá del desarrollo de equipos.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Modernización de la Gestión Pública

Según la Secretaría de Gestión Pública (2012), se define como un proceso continuo de mejora con el fin de que las acciones del Estado respondan a las necesidades y expectativas de la ciudadanía y, sobre todo, implica mejorar la forma en la que el Estado hace las cosas.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	
VARIABLE Independiente Empowerment	Poder	Delegación de autoridad y responsabilidad	¿Ud. tiene experiencia en las funciones que le fueron asignadas?	
		Confianza	¿Ud. cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones?	
	Motivación	Orientación	¿Ud. se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades y evitar demoras?	
		Incentivos	¿Ud. recibe su sueldo en los plazos establecidos?	
	Liderazgo	Definir Objetivos y metas	¿Las funciones y responsabilidades que les asignaron están claras y son posibles?	
		Capacitar y desarrollar a las personas	¿Ud. recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne?	
	Desarrollo	Enseñar nuevas técnicas	¿En el último año Ud. asistió a cursos de actualización profesional?	
		Crear y desarrollar talentos	¿Ud. potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto?	
		Orientación hacia el ciudadano	Gestión orientada hacia el cliente	¿La gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos? ¿Ud. agrega valor público a todas las intervenciones?

VARIABLE Dependiente. Modernización de la Gestión Pública	Articulación intergubernamental e intersectorial	Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora	¿La actual gestión está enfocada en cerrar brechas? ¿Se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población?
	Balance entre flexibilidad y control de la gestión	Competencia y el mercado	¿Existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos? ¿Se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos?
	Innovación y aprovechamiento de las tecnologías	Reorganización e implicación de la función pública	¿El uso de la tecnología reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal? ¿Ud. tiene conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública?

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo aplicada

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación aplicada se basa en la búsqueda de la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, para luego proponer soluciones al problema detectado.

3.1.1. ENFOQUE

Cuantitativo

Según Hernández et al. (2014), refiere el enfoque cuantitativo refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes sobre variables o problemas de investigación, ya que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números, cantidades dentro de cuadros y gráficos, apoyados en métodos estadísticos para procesar la información recolectada.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

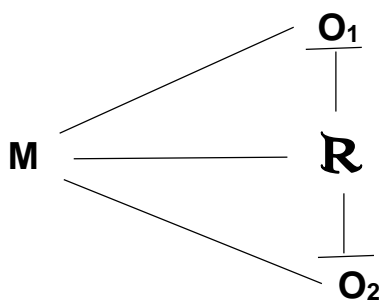
Descriptivo Correlacional

Según Hernández et al. (2014), sostiene que los estudios descriptivos por lo general buscan medir variables, para describir los fenómenos a investigar, y se dice correlacional ya que su propósito es medir la relación que existe entre variables o conceptos.

3.1.3. DISEÑO

Diseño No experimental transeccional Correlacional

Según Hernández et al. (2014), el diseño no experimental transeccional correlacional, tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación de la variable Empowerment.

O2: Observación de la variable Modernización de la Gestión Pública.

R: Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población está constituida por los gerentes: funcionarios y jefes de unidades, así como los trabajadores del régimen laboral 728, 276 y permanentes de la Municipalidad Provincial de Ambo, que vienen a ser 100 trabajadores según el Cuadro de Asignación de Personal del 2019.

3.2.2. MUESTRA

Para hallar la muestra de estudio de la población, se escogió el muestreo probabilístico, y por medio de una selección aleatoria que se muestra en la siguiente fórmula se obtiene el tamaño de muestra (n).

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{N * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N	197	Población
Z	1.96	Nivel de confianza
p	0.5	Proporción estimada
q	0.5	Probabilidad desfavorable
e	0.05	Error

Reemplazando en la fórmula tenemos que la muestra es igual a:

$$n = \frac{(100)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(100)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 79$$

n = 79 Trabajadores.

Muestreo probabilístico

En la que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Encuesta.

Técnica que permite obtener datos de la población o muestra de estudio, su análisis permite describir los fenómenos que caracterizan al problema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Entrevista

Consiste en un diálogo, realizando preguntas y escuchando respuestas con la finalidad de obtener determinada información (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario

Los cuestionarios constan de dos alternativas “Si y No” para lograr determinar la relación entre las variables. La variable independiente como la dependiente tienen ocho preguntas, dos preguntas por cada dimensión.

Los cuestionarios se dan a partir de antecedentes y tienen fundamento en leyes como se detalla en la justificación y en las bases teóricas.

Guía Entrevista

La guía contará con preguntas por cada dimensión para medir y describir y contrastar la realidad recolectada por el cuestionario.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. ESTADÍSTICA

Es una técnica que permite medir la relación entre variables en forma precisa, y sobre todo ayuda en la comprensión y descripción del problema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4.2. PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utilizará el software SPSS versión 24, para procesar los datos recogidos de los dos cuestionarios para luego representar los datos a través de tablas e imágenes para su mejor entendimiento.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTOS DE DATOS

4.1.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado previo a la investigación fue la encuesta, elaborado con la finalidad de obtener la información de las variables de estudio en los integrantes de la muestra de estudio según los indicadores establecidos, para la cual se ha establecido como escala de medición la escala de Likert, asimismo ello nos permite evidenciar el cumplimiento de la variable.

Para verificar la confiabilidad de la encuesta, se aplicó a un grupo de 20 personas que no pertenecen a la muestra, llamado piloto y los resultados presentamos en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 1: Análisis de confiabilidad de la encuesta aplicada a los trabajadores administrativos llamado piloto, a la
Municipalidad Provincial de Ambo.**

N°	EMPOWERMENT Y LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO 2019																
	ITEMS																
	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5		Dimensión 6		Dimensión 7		Dimensión 8		
	PODER		MOTIVACIÓN		LIDERAZGO		DESARROLLO		ORIENTACIÓN HACIA EL CIUDADANO		ARTICULACIÓN INTERGUBERNAMENTAL AL E INTERSECTORIAL		BALANCE ENTRE FLEXIBILIDAD Y CONTROL DE LA GESTIÓN		INNOVACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LAS TECNOLOGÍAS		
P1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	
P2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	
P3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
P4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	
P5	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	
P6	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
P7	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	
P8	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	
P9	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	
P10	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
P11	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	
P12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
P13	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
P14	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
P15	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	
P16	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
P17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
P18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
P19	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
P20	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	

Los resultados obtenidos con el programa SPSS se tienen en el cuadro anterior, en donde se analizó la confiabilidad con la prueba de: ALFA – CRONBACH, con el propósito de verificar el grado de uniformidad y consistencia del instrumento aplicado y la estabilidad de las puntuaciones a lo largo del tiempo. La ecuación es:

$$\alpha = \frac{N p}{1 + p (N - 1)}$$

N= número de ítems

p= promedio de las correlaciones entre los ítems

α= coeficiente de confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,682	16

Reemplazando los valores obtenidos en la ecuación, hallamos el siguiente resultado: **α= .682**

Interpretación:

El resultado obtenido es de 682 este valor supera al límite de coeficiente de confiabilidad (0.70) lo cual nos permite calificar a la encuesta como confiable para aplicarlo al grupo de estudio

4.1.2. CUESTIONARIO – ENCUESTA

En los siguientes cuadros y gráficos que a continuación se muestran, se ve reflejado los resultados obtenidos del experimento ejecutado sobre: El empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

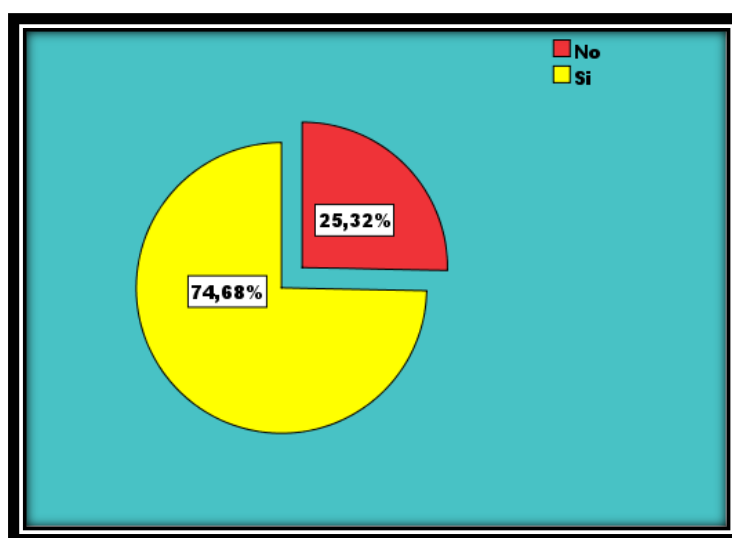
Resultados de la encuesta:

Se aplicó la encuesta a los trabajadores del régimen laboral 728, 276 y permanentes de la Municipalidad Provincial de Ambo, de donde se extrajo de la información, el cual se presenta a continuación en cuadros de frecuencia, las estadísticas descriptivas y con la asignación de sus respectivas gráficas.

TABLA N° 1: ¿Usted tiene experiencia en las funciones que les fueron asignadas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	20	25,3	25,3	25,3
Válidos Si	59	74,7	74,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°01
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°01
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 1: ¿Usted tiene experiencia en las funciones que les fueron asignadas?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

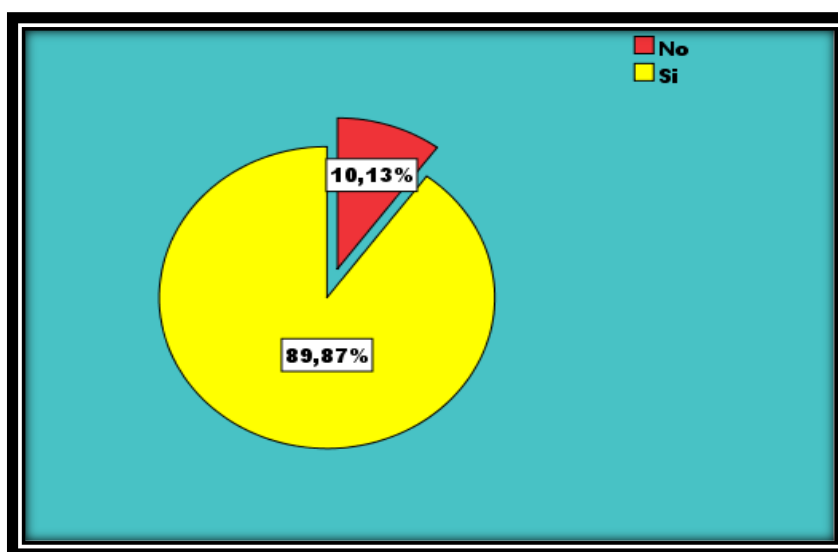
Según los datos de la encuesta podemos observar que el 74,68% de los encuestados tienen experiencia en las funciones que les fueron asignadas, mientras que el 25,32% desconocen de las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo.

Esta situación se debe a que las autoridades de la Municipalidad no toman en cuenta las capacidades y el perfil profesional de los colaboradores para ubicarlos en un determinado puesto.

TABLA N° 2: ¿Usted cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	10,1	10,1	10,1
Válidos Si	71	89,9	89,9	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°02
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°02
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 2: ¿Usted cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

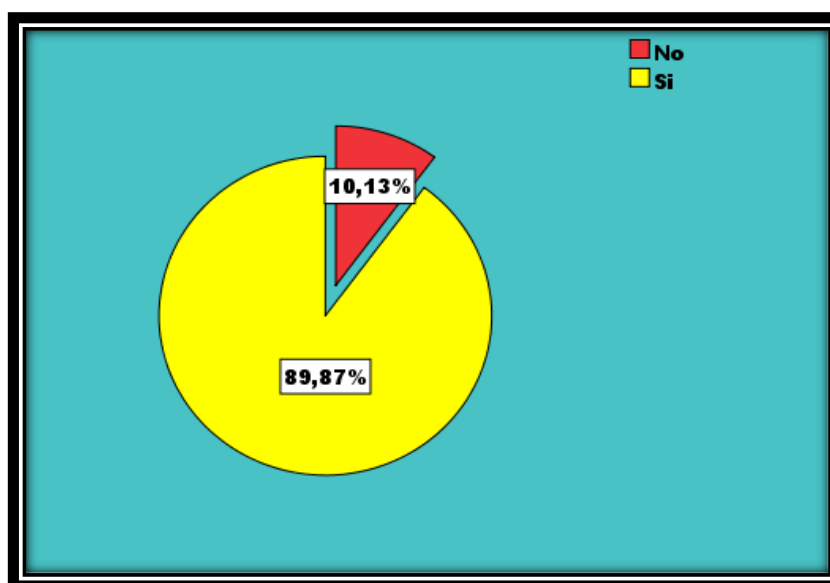
Según los resultados obtenidos podemos apreciar que el 89,87% de los encuestados cuenta con las habilidades y destrezas para desempeñar sus funciones, mientras que el 10,13% no los tiene.

Esta situación se produce por no realizar correctamente una selección de personal y trae como consecuencia que los colaboradores no cuenten con las competencias requeridas para el puesto a desempeñar.

TABLA N° 3: ¿Usted se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades y evitar demoras?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	8	10,1	10,1	10,1
Válidos Si	71	89,9	89,9	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°03
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°03
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 3: ¿Usted se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades y evitar demoras?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Del siguiente grafico se obtuvo como resultado que el 89,87% de personas encuestadas si se encuentran comprometidos con el cumplimiento de sus responsabilidades para evitar demoras, mientras que el 10,13% no se encuentran comprometidos con sus responsabilidades.

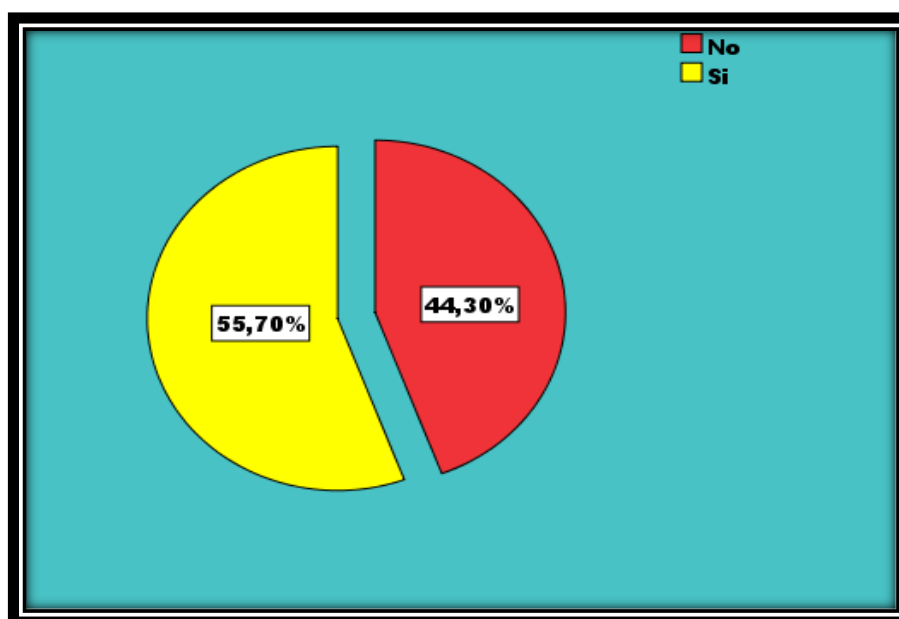
Este resultado demuestra el esfuerzo del personal por cumplir con sus responsabilidades y que por no tener el perfil necesario muchas veces caen en errores involuntariamente.

TABLA N° 4: ¿Usted recibe su sueldo en los plazos establecidos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	35	44,3	44,3	44,3
Válidos Si	44	55,7	55,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°04

Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°04

Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 4: ¿Usted recibe su sueldo en los plazos establecidos?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

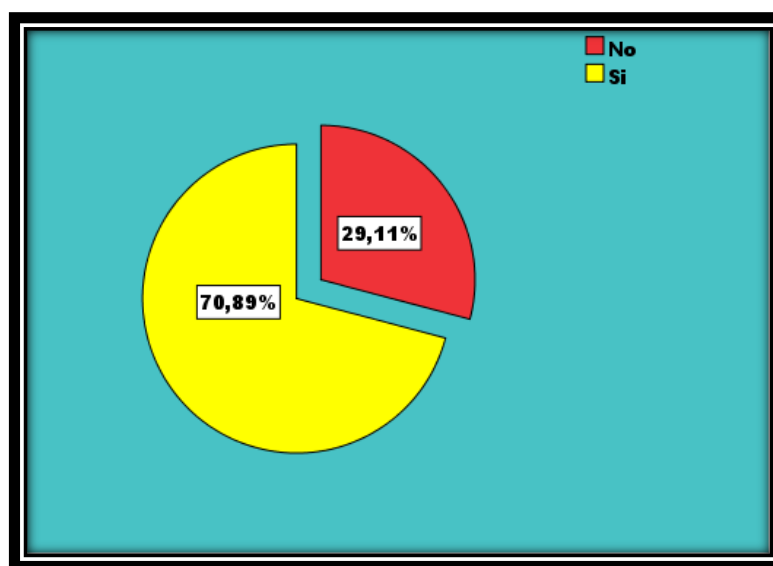
Del gráfico podemos observar que el 55,70% de los encuestados recibe su sueldo en los plazos establecidos, mientras que el 44,30% reciben su sueldo fuera de la fecha estipulada.

Este resultado evidencia el trato de la Municipalidad a sus colaboradores lo que se ve reflejado en el no cumplimiento de sus responsabilidades y bajo desempeño por falta de motivación de un gran porcentaje de sus colaboradores.

TABLA N° 5: ¿Las funciones y responsabilidades que les asignaron están claras y son posibles?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	23	29,1	29,1	29,1
Válidos Si	56	70,9	70,9	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°05
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°05
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 5: ¿Las funciones y responsabilidades que les asignaron están claras y son posibles?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

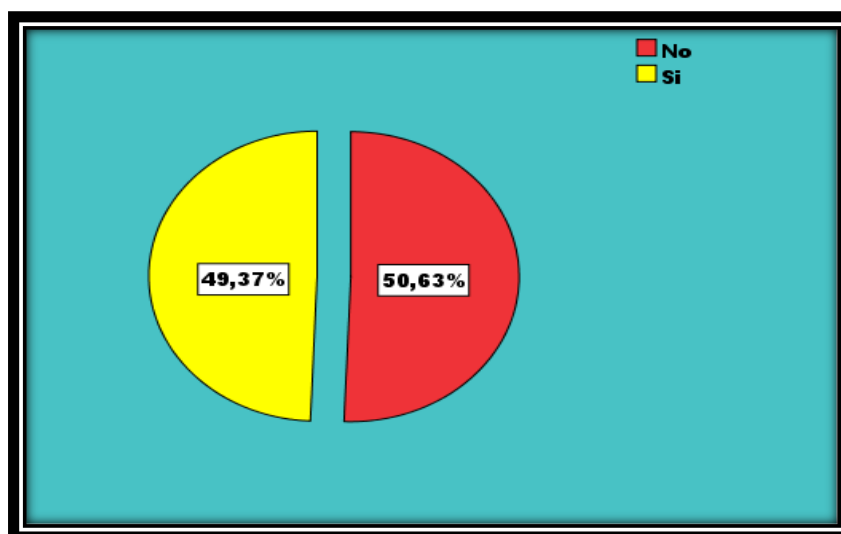
El 70,89% de los encuestados consideraron que las funciones y responsabilidades que les asignaron si están claras y son posibles, y el 29,11% de encuestados consideran que las funciones y responsabilidades que les asignaron no están claras ni son posibles.

Este resultado refleja la indiferencia de las autoridades ante los colaboradores que en muchos casos no identifican íntegramente sus funciones y las acciones que éstas conllevan.

TABLA N° 6: ¿Usted recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	40	50,6	50,6	50,6
Válidos Si	39	49,4	49,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°06
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°06
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 6: ¿Usted recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne?

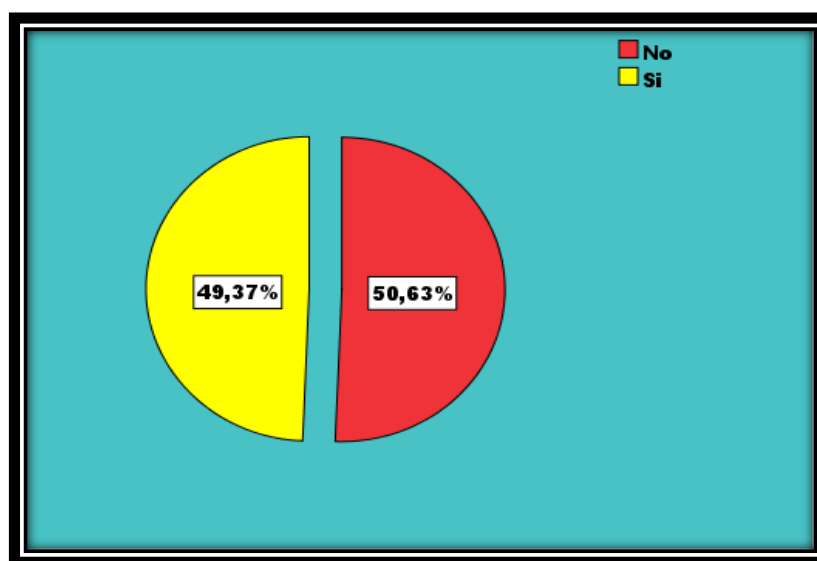
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Según la encuesta se obtuvo que el 49,37% de encuestados recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne, mientras que el 50,63% de encuestados manifiestan que no reciben capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne. Este resultado demuestra que el área de recursos humanos no tiene un programa de capacitación adecuado al personal y sus necesidades.

TABLA N° 7: ¿En el último año usted asistió a cursos de actualización profesional?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	40	50,6	50,6	50,6
Válidos Si	39	49,4	49,4	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°07
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°07
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 7: ¿En el último año usted asistió a cursos de actualización profesional?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

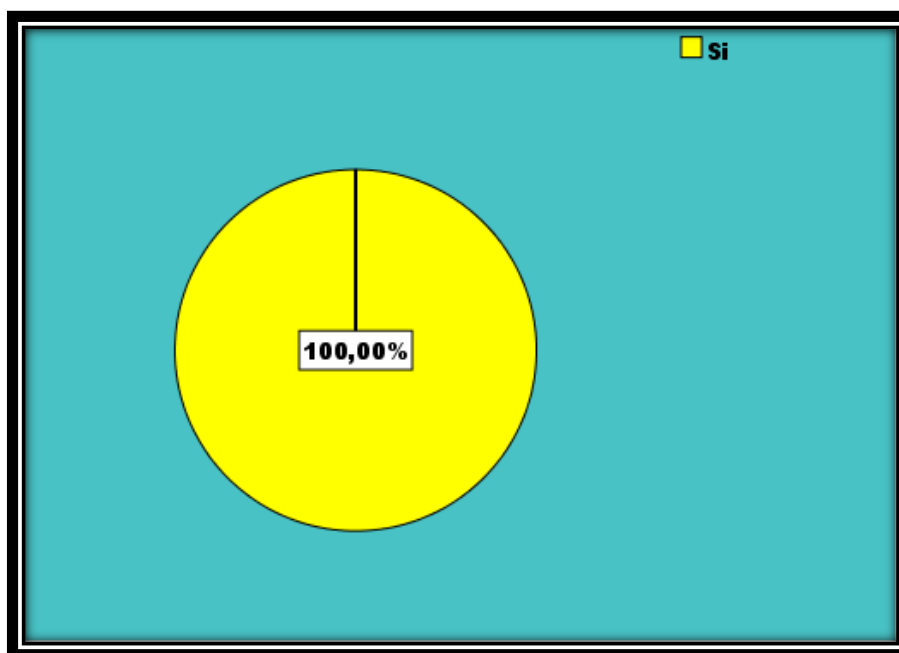
Según la encuesta realizada, el 49.37% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo manifestaron que en el último año asistieron a cursos de actualización profesional, y el 50,63% de los trabajadores manifestaron que en el último año no asistieron a cursos de actualización profesional.

Este resultado refleja que los trabajadores no demuestran interés en capacitarse para optimizar su trabajo.

TABLA N° 8: ¿Usted potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	79	100,0	100,0	100,0

Fuente: Tabla N°08
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°08
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 8: ¿Usted potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

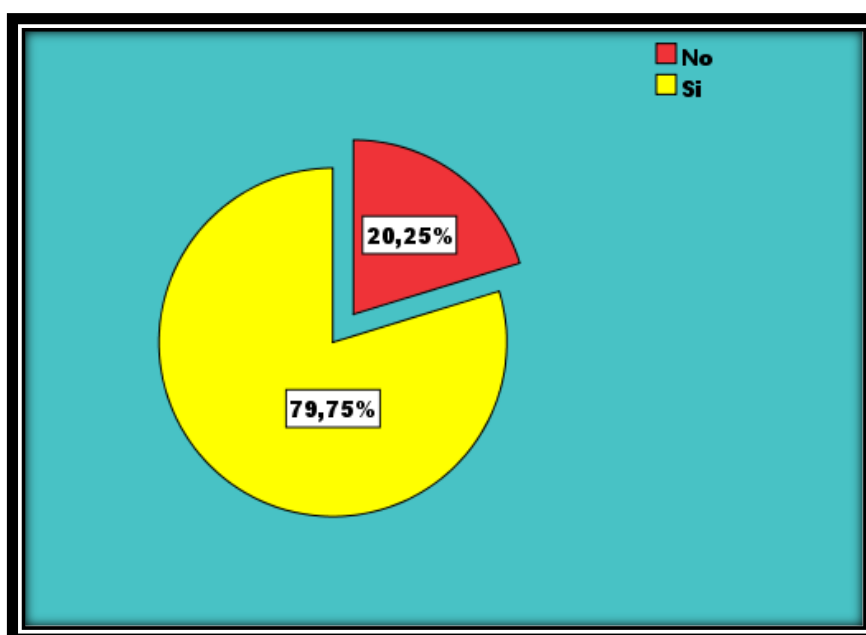
Del análisis del gráfico se obtuvo que el 100% de los trabajadores encuestados potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto.

Este resultado demuestra que los trabajadores tienen seguridad en sí mismos para realizar sus labores encomendadas.

TABLA N° 9: ¿La gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	16	20,3	20,3	20,3
Válidos Si	63	79,7	79,7	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°09
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°09
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 9: ¿La gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

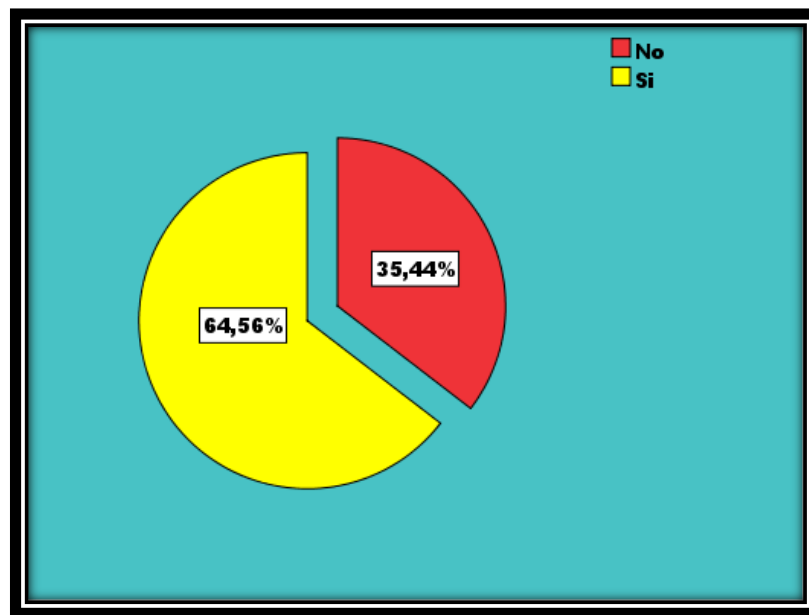
El 79,75% de los encuestados consideraron que la gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos, mientras que el 20,25% de encuestados consideraron que la gestión municipal no está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos.

Esta situación se debe a que las autoridades de la municipalidad están avocadas en realizar trabajos para el bienestar de los ciudadanos.

TABLA N° 10: ¿Usted agrega valor público a todas las intervenciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	28	35,4	35,4	35,4
Válidos Si	51	64,6	64,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°10
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°10
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 10: ¿Usted agrega valor público a todas las intervenciones?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

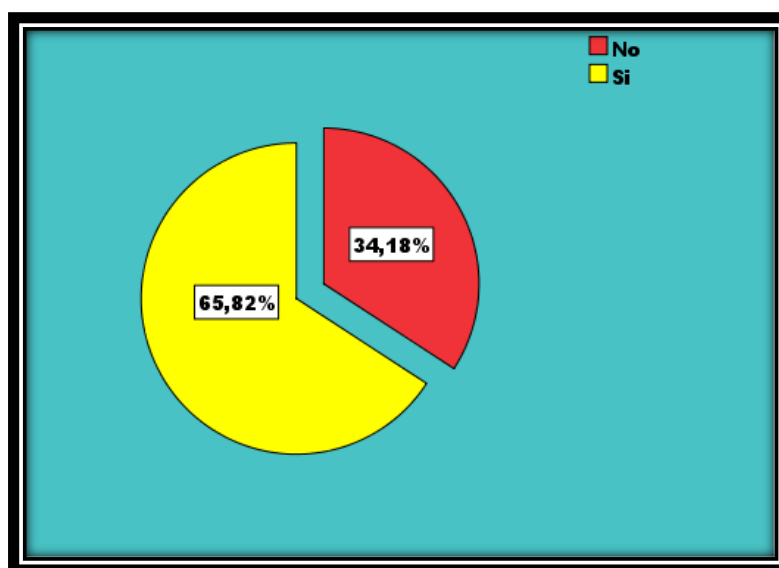
Según la encuesta se obtuvo que el 64,56% de los trabajadores consideran que agregan valor público a todas las intervenciones y el 35,44% de los trabajadores no agregan un valor público.

Este resultado es el reflejo de que el trabajo municipal está orientado a servir a los pobladores de la comunidad de acuerdo a sus necesidades.

TABLA N° 11: ¿La actual gestión está enfocada en cerrar brechas (En salud, transporte, etc.)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	27	34,2	34,2	34,2
Válidos Si	52	65,8	65,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°11
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°11
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 11: ¿La actual gestión está enfocada en cerrar brechas (En salud, transporte, etc.)

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

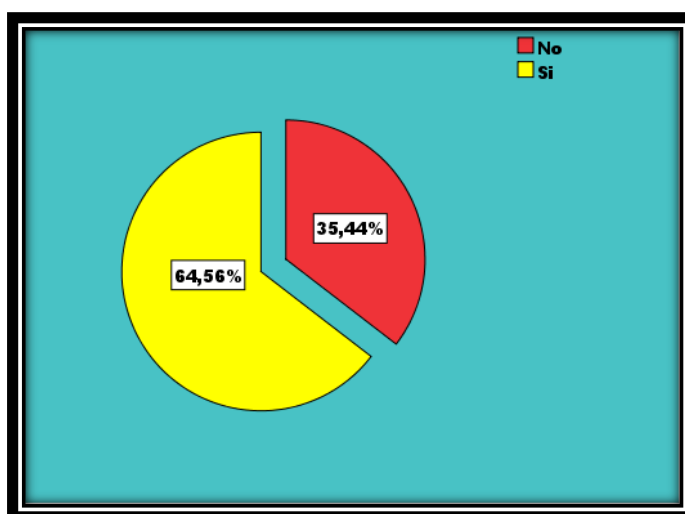
Del siguiente gráfico se obtuvo como resultado que el 65,82% de los encuestados consideran que la actual gestión si está enfocada en cerrar brechas en salud, transporte, etc., mientras que el 34,18% no lo toman en cuenta.

Este resultado indica que el trabajo que realizan los colaboradores está orientados a las necesidades de la población como es salud, educación, transporte, seguridad, etc.

TABLA N° 12: ¿Se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	28	35,4	35,4	35,4
Válidos Si	51	64,6	64,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°12
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°12
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 12: ¿Se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

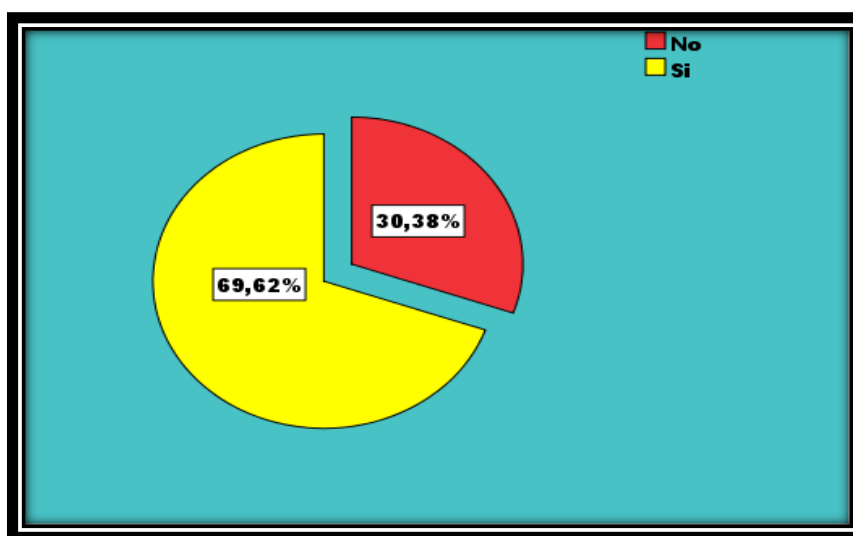
Según la encuesta realizada. El 64.56% de los trabajadores encuestados manifiestan que, si se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población, y un 35,44% de los trabajadores encuestados manifiestan que no se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población.

Este resultado refleja que los trabajadores realizan sus labores de acuerdo al plan establecido por las autoridades municipales en forma conjunta con los pobladores.

TABLA N° 13: ¿Existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	24	30,4	30,4
	Si	55	69,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0

Fuente: Tabla N°13
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°13
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 13: ¿Existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

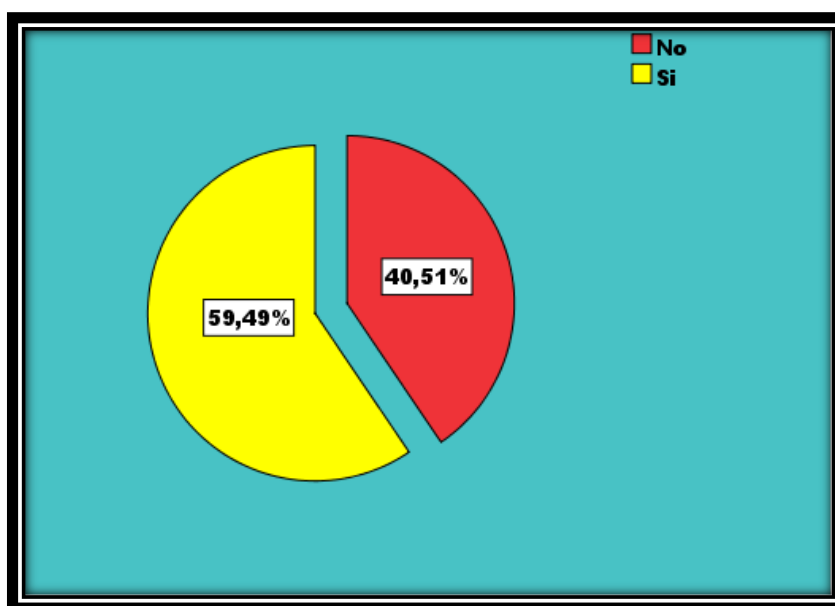
El 69,62% de los encuestados consideran que si existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos, y el 30,38% considera que no existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos.

Este resultado demuestra que las autoridades y colaboradores realizan un control adecuado del uso de los recursos asignados para realización de obras públicas.

TABLA N° 14: ¿Se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	32	40,5	40,5	40,5
Válidos Si	47	59,5	59,5	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°14
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°14
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 14: ¿Se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

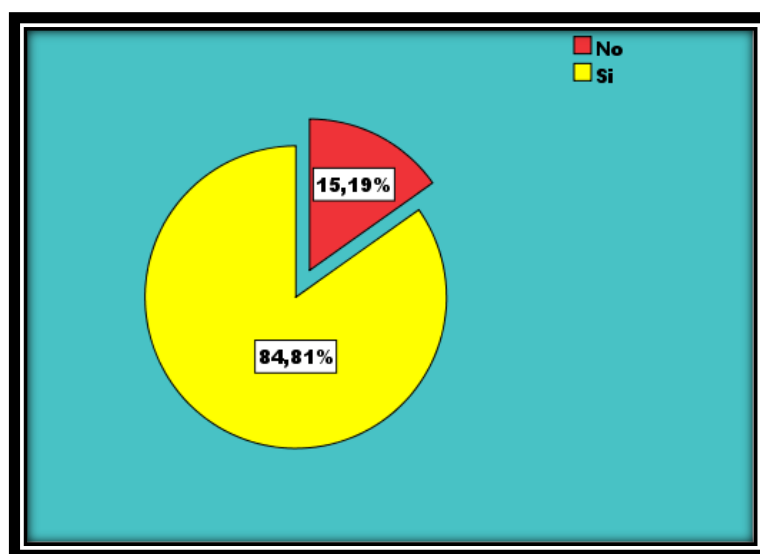
Según los encuestados el 59,49% considera que, si se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos, mientras que el 40,51% de los encuestados considera que no se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos.

Este resultado demuestra que aún existen trámites burocráticos que perjudican a los ciudadanos en los tramites de sus solicitudes y requerimientos.

TABLA N° 15: ¿El uso de la tecnología reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	12	15,2	15,2
	Si	67	84,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°15
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°15
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 15: ¿El uso de la tecnología reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

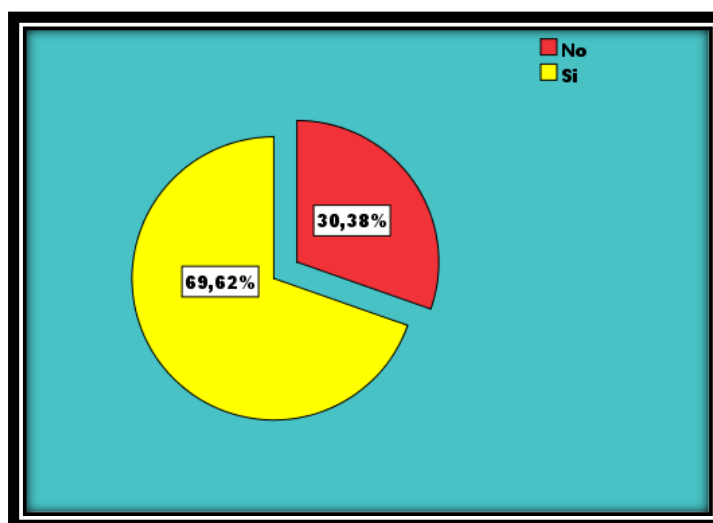
Del análisis del gráfico se tiene que el 84,81% de los trabajadores encuestados consideran que el uso de la tecnología si reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal, mientras que el 15,19% de los trabajadores consideran que el uso de la tecnología no reduce tiempos ni ayuda a controlar la gestión municipal.

De este resultado se aprecia que el uso de la tecnología y de los sistemas de información gerencial es un gran apoyo en el cumplimiento de los objetivos.

TABLA N° 16: ¿Usted tiene conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No	24	30,4	30,4	30,4
Válidos Si	55	69,6	69,6	100,0
Total	79	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°16
Elaboración: propia del investigador



Fuente: Tabla N°16
Elaboración: propia del investigador

GRÁFICO N° 16: ¿Usted tiene conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública?

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS:

Del análisis del gráfico se obtuvo que el 69,62% de trabajadores encuestados manifestaron que, si tienen el conocimiento actualizado sobre los sistemas en la administración pública, mientras que el 30,38% de trabajadores encuestados manifestaron que no tienen el conocimiento actualizado sobre los sistemas en la administración pública.

Este resultado demuestra la utilización de los recursos en la Municipalidad promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso de los medios y recursos materiales, económicos, presupuestales y humanos que intervienen en el ciclo de la gestión pública.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Interpretación de los puntajes obtenidos de la encuesta sobre “El Empowerment y su relación en la Modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019”.

Hipótesis General:

Para comprobar la hipótesis, planteamos la hipótesis estadística siguiente:

HG: Existe relación estadísticamente significativa entre El Empowerment y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo.

Calculando el Coeficiente r_{xy} de Correlación de Pearson:

Donde:

x = Puntajes obtenido del Empowerment

y = Puntajes obtenidos de la Modernización de la Gestión Pública

$r_{x,y}$ = Relación de las variables.

N = Número de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

TABLA N° 17: Correlación de Pearson, Hipótesis General

		Correlaciones	
		EL EMPOWERMENT V1	LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2
EL EMPOWERMENT V1	Correlación de Pearson	1	,422**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	Correlación de Pearson	,422**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se obtuvo un valor correlacional de **0.422**, el cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre las variables de estudio: El Empowerment y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019. De esta forma se acepta la hipótesis general.

Hipótesis Específicas:

Para comprobar las hipótesis específicas, planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

HE₁: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos del Poder (dimensión 1) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

TABLA N° 18: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 1)

		Correlaciones	
		LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	EL PODER D1
LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	Correlación de Pearson	1	,259*
	Sig. (bilateral)		,021
	N	79	79
EL PODER D1	Correlación de Pearson	,259*	1
	Sig. (bilateral)	,021	
	N	79	79

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

Se obtuvo un valor correlacional de **0.259**, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre variables de estudio: El Poder (Dimensión 1) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019. De esta forma se acepta la hipótesis específica.

HE₂: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos de la Motivación (Dimensión 2) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

TABLA N° 19: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 2)

		Correlaciones	
		LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	LA MOTIVACIÓN D2
LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	Correlación de Pearson	1	,031
	Sig. (bilateral)		,783
	N	79	79
LA MOTIVACIÓN D2	Correlación de Pearson	,031	1
	Sig. (bilateral)	,783	
	N	79	79

Se obtuvo un valor correlacional de **0.031**, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva débil entre variables de estudio: La Motivación (Dimensión 2) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019. De esta forma se acepta la hipótesis específica.

HE₃: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos del Liderazgo (Dimensión 3) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

TABLA N° 20: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 3)

		Correlaciones	
		LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	EL LIDERAZGO D3
LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	Correlación de Pearson	1	,190
	Sig. (bilateral)		,094
	N	79	79
EL LIDERAZGO D3	Correlación de Pearson	,190	1
	Sig. (bilateral)	,094	
	N	79	79

Se obtuvo un valor correlacional de **0.190**, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre variables de estudio: El Liderazgo (Dimensión 3) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019. De esta forma se acepta la hipótesis específica.

HE₄: Existe relación estadísticamente significativa entre los puntajes obtenidos del Desarrollo (Dimensión 4) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.

TABLA N° 21: Correlación de Pearson, hipótesis específica (Dimensión 4)

		Correlaciones	
		LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	EL DESARROLLO D4
LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA V2	Correlación de Pearson	1	,531**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	79	79
EL DESARROLLO D4	Correlación de Pearson	,531**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	79	79

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se obtuvo un valor correlacional de **0.531**, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva considerable entre variables de estudio: El Desarrollo (Dimensión 4) y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019. De esta forma se acepta la hipótesis específica.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADO

5.1. CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

El objetivo general que se planteó en la presente investigación fue determinar la relación entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, encontrando como resultado una correlacional de 0.422, el cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre las variables de estudio: empowerment y la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Ambo. De esta forma se acepta la hipótesis general, por ello podemos decir que la Municipalidad Provincial de Ambo viene utilizando adecuadamente el empowerment y la modernización de la gestión pública y esto se ve reflejado en los resultados positivos de la investigación; entonces decimos que si no se utiliza adecuadamente el empowerment no vamos a asumir nuevos retos y responsabilidades; como lo manifiesta Montaña (2012) que refiere; un trabajador empoderado asume un auto desarrollo que implica prepararse adecuadamente, y debe tener autoestima y confianza en si mismo, identifica oportunidades de mejora para asumir mayores retos con efectividad, desarrolla sus competencias para recibir mayores responsabilidades, manifiesta el deseo de asumir nuevas responsabilidades y actúa con autonomía frente a situaciones imprevistas y de riesgo; López & Monge (2017) en su investigación el empowerment en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica Perú, también llego a la conclusión que; el empowerment es una herramienta de calidad orientada a resultados, delega responsabilidades y sobre todo brinda autonomía para desarrollar el poder de cada trabajador, que a través de la motivación y el liderazgo potencian el talento de cada trabajador.

El objetivo específico N° 01 que se planteó en la presente investigación fue medir la relación entre el poder y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, teniendo como resultado una

correlación de 0.259 lo cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre variables de estudio; por ello podemos decir que la Municipalidad Provincial de Ambo, está utilizando adecuadamente la relación entre el poder y la modernización de la gestión pública, como se puede visualizar en la tabla N° 01 donde el 74,68% de los encuestados tienen experiencia en las funciones que les fueron asignadas, mientras que el 25,32% desconocen de las funciones que desempeñan en sus puestos de trabajo; así mismo en la tabla N° 02, según los resultados obtenidos podemos apreciar que el 89,87% de los encuestados cuenta con las habilidades y destrezas para desempeñar sus funciones, mientras que el 10,13% no los tiene; conforme lo señala López & Monge (2017) en su investigación el empowerment en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión – Huancavelica Perú: El poder se da en función de las aptitudes de cada trabajador y a través de la autonomía para tomar buenas decisiones bajo la confianza de sus responsabilidades administrativas, civiles y penales; es por ello que el impacto de la modernización se da en el Perú a través de la Ley N° 27658 de Modernización del Estado publicada el 30 de enero del 2002, que establece los principios y lineamientos para una actuación eficiente y eficaz del sector público al servicio del ciudadano.

Otro objetivo específico que se planteó fue analizar la relación entre la motivación y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, teniendo como resultado una correlación de 0.031, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva débil entre variables de estudio: la motivación y la modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019; en tal sentido decimos que la Municipalidad Provincial de Ambo, está utilizando adecuadamente la motivación, como se tiene de la tabla N° 03 del cual se obtuvo como resultado que el 89,87% de personas encuestadas si se encuentran comprometidos con el cumplimiento de sus responsabilidades para evitar demoras, mientras que el 10,13% no se encuentran comprometidos con sus responsabilidades; mientras que en la tabla N° 04 se observa que el 55,70% de los encuestados recibe su sueldo en los plazos establecidos, y que el 44,30% reciben su sueldo fuera de la fecha estipulada; al respecto Gómez (2013) menciona que se refiere a un estado

interno que moldea el comportamiento de la persona hacia metas o fines determinados, a través de la orientación que reciben para poder tomar decisiones de acuerdo a las funciones que le fueron asignadas, por lo que se analizar la motivación y la modernización de la gestión pública; también menciona que las entidades públicas deben planificar y ejecutar acciones de manera articulada, dando énfasis a las responsabilidades de cada trabajador y motivando a mejorar para responder a las demandas de los ciudadanos.

Un tercer objetivo específico fue describir la relación entre el liderazgo y la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019; teniendo como resultado una correlación de 0.190, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre variables de estudio: el liderazgo y la Modernización de la Gestión Pública de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019, por ello podemos decir que la Municipalidad Provincial de Ambo, capacita adecuadamente al personal para ejercer responsablemente las funciones que se le asigna, y esto se ve reflejado en los resultados positivos de la investigación; en tal sentido Gámez, Soria y López (2006) menciona que “para lograr acción en el personal, los objetivos tienen que ser claros y posibles para desarrollar líderes con autonomía para tomar decisiones basadas en el ciudadano”. Dichos resultados se pueden comprobar como se muestra en la tabla N° 05, donde el 70,89% de los encuestados consideraron que las funciones y responsabilidades que les asignaron si están claras y son posibles, y el 29,11% de encuestados consideran que las funciones y responsabilidades que les asignaron no están claras ni son posibles; y en la tabla N° 06, el 49,37% de encuestados recibe capacitación; y esto le ha permitido a la Municipalidad Provincial de Ambo describir la relación de liderazgo; entonces decimos que si no se capacita adecuadamente al personal no vamos a tener una modernización de la gestión pública.

En el objetivo específico N° 04 que se planteó fue medir la relación entre el desarrollo y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, 2019, teniendo como resultado una correlación de 0.531, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva considerable entre variables de estudio: el desarrollo y la modernización de la gestión pública de

la Municipalidad Provincial de Ambo 2019; por ello podemos decir que se, está utilizando adecuadamente el desarrollo, como se puede visualizar en la tabla N° 08 donde el 100% de los trabajadores encuestados potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto; como lo señala KEMP (2018), el MOF del área encargada del desarrollo de los trabajadores, refiere que las capacitaciones son afines al cargo y los cursos básicos para realizar las funciones que se le asigna con efectividad; y, el área de los recursos humanos acreditan capacitaciones afines del cargo y cursos básicos que orientan a trabajar en el cierre de brechas y que a través de la capacitación potencian los talentos de las personas; entonces decimos que el desarrollo si da resultado para la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, la tesis ha demostrado la relación entre el empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, mediante la correlación de Pearson, teniendo como resultado una correlación de 0.422, el cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre las variables de estudio; esto es, entre el empowerment y la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Ambo; además el valor de significancia es de 0.01; en tal sentido, afirmo que la Municipalidad Provincial de Ambo está haciendo uso correcto del empowerment, el mismo que se ve reflejado en la modernización de la gestión pública; en base a los resultados positivos de la investigación conforme se tiene de las Tablas N° 17, 18, 19, 20 y 21, por lo que se puede indicar que la Municipalidad Provincial de Ambo asume nuevos retos y responsabilidades.
2. Respecto al primer objetivo específico, se ha logrado medir la relación entre el poder y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo, mediante la correlación de Pearson, teniendo como resultado una correlación de 0.259 lo cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre variables de estudio; entre la dimensión poder y la variable modernización de la gestión pública; además el valor de significancia es de 0.05; en tal sentido afirmamos que; la Municipalidad Provincial de Ambo viene utilizando adecuadamente la relación entre el poder y la modernización de la gestión Pública, ya que según los resultados los trabajadores de la comuna municipal tienen experiencia en las funciones que les fueron asignadas, cuyos datos se reflejan en la tabla N° 01 y tienen habilidades y destrezas para desempeñar dichas funciones, conforme a la tabla N° 02.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, la tesis ha analizado la relación entre la motivación y la modernización de la gestión pública en

la Municipalidad Provincial de Ambo, para lo cual se utilizó la correlación de Pearson, teniendo como resultado una correlación de 0.031, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva débil entre dichas variables de estudio; además el valor de significancia es de 0.16; por lo que se puede decir que se usa la motivación y está dando buenos resultados en la modernización de la gestión pública, conforme se tiene de las tablas N° 03 y N° 04.

4. En relación al tercer objetivo específico, se ha descrito la relación entre el liderazgo y la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Ambo; y según la correlación de Pearson, se tuvo como resultado una correlación de 0.190, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva media entre variables de estudio; teniendo estos resultados podemos decir que la Municipalidad en cuestión utiliza el liderazgo para la modernización de la gestión pública, el mismo que está dando buenos resultados; cómo se puede observar de las tablas N° 05 y N° 06, que los trabajadores están capacitados para ejercer responsablemente las funciones que se le asigna.

5. Y por último, respecto al cuarto objetivo específico, la tesis ha medido la relación entre el desarrollo y la modernización de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Ambo; y según la correlación de Pearson, se tuvo como resultado una correlación de 0.531, lo cual manifiesta que hay una correlación positiva considerable entre variables de estudio; teniendo estos resultados podemos decir que la Municipalidad en cuestión utiliza el desarrollo para la modernización de la gestión pública, el mismo que está dando buenos resultados; cómo se puede observar de las tablas N° 07 y N° 08, en la investigación los trabajadores potencian sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto.

RECOMENDACIONES

1. En cuanto a la primera conclusión, se recomienda al Gerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ambo, seguir haciendo uso del empowerment para motivar a sus colaboradores y aumentar su productividad, otorgándoles poder y autoridad, haciéndoles sentir que son responsables de su propio trabajo.
2. Respecto a la segunda conclusión, se recomienda al Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Ambo, a seguir capacitando sobre los sistemas de administración a los servidores municipales, a fin de que estos puedan ejercer sus funciones con responsabilidad y a la vez hagan uso correcto de los recursos públicos para beneficio de los ciudadanos.
3. Respecto a la tercera conclusión, se recomienda al Gerente de Recursos Humanos elaborar un programa de capacitación a fin de mantener motivado al personal de las diferentes áreas orgánicas de la Municipalidad Provincial de Ambo, así como realizar incentivos económicos, de reconocimiento a sus labores y ascensos de acuerdo a los objetivos logrados.
4. En cuanto a la cuarta conclusión, se recomienda al Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Ambo, tener los objetivos y metas claras, bien establecidas y alcanzables, a fin de que los colaboradores trabajen con entusiasmo hacia el logro de ellas y se vean reflejados en el bienestar de la población.
5. Respecto a la quinta conclusión, recomiendo a los Gerentes Municipales de las diferentes áreas aplicar las nuevas tendencias respecto a la modernización de la gestión pública municipal, nuevos sistemas de información gerencial y promover a los colaboradores que destacan en el cumplimiento de sus funciones para su desarrollo personal y laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernstein, F., & Inostroza, J. (2017). *Sistemas Públicos*. Obtenido de Modernización municipal y un sistema de evaluación de su gestión: Propuesta de una arquitectura: http://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/files_mf/1273071183Paper-Arquitectura-Municipal.pdf
- Biblioteca Nacional del Peru. (2011). *Reforma de estado y modernización de la Gestión Pública*. Lima: USAID.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid - España: La Muralla.
- Blanchard, K., Carlos, J. P., & Randolph, A. (2000). *Las 3 claves para el empowerment: cómo dar poder para liberar la capacidad de las personas y lograr que den lo mejor de sí*. Madrid: Granica S.A.
- Bottini, L. (15 de Mayo de 2005). *Gestiopolis*. Obtenido de Empowerment para la toma de decisiones: <https://www.gestiopolis.com/empowerment-para-la-toma-de-decisiones/>
- Cabrera, K., & Rodriguez, S. J. (2017). *Empowerment y calidad de servicio en la Corporación Herrera S.A.C Chiclayo 2016*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Calidad Municipal. (2018). *Ministerio del Interior y Seguridad Pública*. Obtenido de Modelos de gestión de calidad municipal: <http://calidadmunicipal.subdere.gov.cl/nuestro-sistema>
- CAP. (2019). *Cuadro de asignación de personal*. Obtenido de Cuadro de asignación de personal Provincial: <http://www.muniambo.gob.pe/docs/DOCS/CAP.pdf>
- Carazo, M. (2017). *MITINCI*. Obtenido de CENTROS DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, UN: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/95204FDC

E9F3E36E05257CA7006025FB/\$FILE/CentroInnovaci%C3%B3nTecnol%C3%B3gicaDesafioParaMicroempresa.pdf

CEPLAN. (6 de Mayo de 2005). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*.

Obtenido de Ley del Sistema de planeamiento estratégico y CEPLAN:
https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/Transparencia/ley_28522.pdf

CEPLAN. (27 de Junio de 2008). *Centro Nacional de Planeamiento Estratégico*. Obtenido de Decreto Legislativo N° 1088:

<https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2018/01/Decreto-Legislativo-1088-final.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Gestión del talento humano*. México DF: Mc. Graw Hill.

Choque, C. A. (2014). *El Empoderamiento y su influencia en el compromiso laboral en la Municipalidad Distrital de Ilabaya, en el año 2013*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna.

CLAD. (2000). *Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo*.

Obtenido de Una Nueva Gestión Pública para América Latina :
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/UNPAN000161.pdf>

Conexión ESAN. (26 de Septiembre de 2018). *ESAN*. Obtenido de ¿Qué

busca la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública?:
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/09/que-busca-la-politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica/>

Crespo, T., López, J. A., Peña, J., & Carreño, F. (2003). *Administración de Empresas: Temario para la preparación de oposiciones*. Sevilla - España: MAD S.L.

De los Rios, P. (2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial*. Almería: Universidad de Almería.

El Peruano. (30 de Enero de 2002). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de Ley N° 27658:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/\\$FILE/02A08.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCE7AB2E6434B55305257B890053B271/$FILE/02A08.pdf)

El Peruano. (20 de Diciembre de 2007). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de Ley N° 29158: http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-Organica-del-Poder-Ejecutivo_29158-LOPE.pdf

El Peruano. (4 de Marzo de 2019). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de Respuesta a la expectativa ciudadana: El proceso de fortalecimiento de la administración pública orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía sigue en marcha.: <https://elperuano.pe/noticia-respuesta-a-expectativa-ciudadana-76260.aspx>

El Peruano. (13 de Marzo de 2019). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de Decreto Supremo N° 082-2019-EF: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/texto-unico-ordenado-de-la-ley-n-30225-ley-de-contratacion-decreto-supremo-n-082-2019-ef-1749200-1>

Félix, V. P. (2014). *Gestión participativa y Modernización de la Gestión Pública en la Región Huánuco 2014*. Huánuco - Perú: Universidad Hermilio Valdizán: Escuela de PostGrado; Maestría en Gerencia Social.

Flores, D. R. (2017). *El empowerment y la productividad en la empresa Industrias y Servicios El Tigre S.A., en el distrito de Comas, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.

Gámez, R., López, C., & Soria, R. (2006). *Organizaciones y políticas públicas: una mirada desde el noroeste*. Culiacán - México: Juan Carlos Martínez Coll.

Gómez, E. (18 de Octubre de 2013). *El confidencial*. Obtenido de Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F: Mc Graw Hill Education.
- Hoyos, A. B. (2019). *El Empowerment y su relación con la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Chota en el año 2018*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Huarcaya, M. (2011). *Aplicación del Empowerment para lograr una gestión eficiente en la Municipalidad Provincial del Callao*. Callao: Universidad Nacional del Callao.
- Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas. (17 de Enero de 2017). *Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas*. Obtenido de La Modernización de la Gestión Pública en el Perú: <http://incispp.edu.pe/blog/la-modernizacion-gestion-publica-peru/>
- KEMP. (2018). *Personas y negocios*. Obtenido de Empowerment para el Desarrollo del Talento: <https://www.kemp.es/training/liderazgo-y-direccion-de-equipos/liderazgo-gestion-de-equipos/empowerment-para-el-desarrollo-del-talento/>
- Lopez, C. J., & Monge, J. (2017). *El Empowerment en la administración de la Municipalidad Distrital de Ascención en el año 2017*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; Facultad de Ciencias Empresariales; Escuela Profesional de Administración.
- López, C., & Monge, J. (2017). *El Empowerment en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascención en el Año 2017*. Huancavelica - Perú: Universidad Nacional de Huancavelica.
- López, L. Y. (2015). *Empoderamiento y satisfacción laboral: Estudio realizado con los colaboradores del área administrativa de la municipalidad de Río Bravo Suchitepéquez*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; Facultad de Humanidades; Licenciatura en psicología industrial/organizacional.
- MINEDU. (2018). *Ministerio de Educación*. Obtenido de PLAN NACIONAL ESTRATÉGICO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD Y EL DESARROLLO HUMANO PNCTI 2006-

2021:

<http://www.minedu.gob.pe/normatividad/reglamentos/PlanNacionalCTI-CDH2006-2021.php>

Ministerio de Economía y Finanzas. (2008). *MEF*. Obtenido de Ley del Sistema Nacional de Gestión Pública: [https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/1.Ley27293-Ley_que_crea_el_SNIP\(2014_agosto\).pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/inv_publica/docs/normas/normasv/snip/2015/1.Ley27293-Ley_que_crea_el_SNIP(2014_agosto).pdf)

Ministerio de Economía y Finanzas. (1 de Febrero de 2009). *MEF*. Obtenido de Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado : <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-29923/por-temas/7038-decreto-legislativo-n-1017-3/file>

Ministerio de Economía y Finanzas. (Diciembre de 2010). *Dirección General del Presupuesto Público*. Obtenido de De las Instituciones al Ciudadano: La Reforma del Presupuesto por Resultados en el Perú: https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/1/41751/mayra_ugarte_Pr esupuesto_por_Resultados_Peru_doc.pdf

Ministerio de Economía y Finanzas. (09 de Diciembre de 2018). *MEF*. Obtenido de DECRETO SUPREMO N° 284-2018-EF: <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-inv-publica/temas/sistema-nacional-de-programacion-multianual-y-gestion-de-inversiones-invierte-pe/18648-decreto-supremo-n-284-2018-ef-2/file>

MOF Municipal . (2019). *Manual de Organización y Funciones*. Obtenido de <https://muniambo.gob.pe/index.php/organigrama/>

Montaña, F. A. (2012). *El empoderamiento como herramienta de desarrollo del talento humano en las organizaciones*. Bogotá - Colombia: Universidad EAN; Facultad de Posgrados; Especialización en gerencia de proyectos.

Montejano, J. A. (2009). *La modernización de la Administración Pública base del desarrollo empresarial en México*. México D.F: Instituto Politécnico Nacional; Escuela Superior de Comercio y Administración; Unividad Santo Tomás.

- Municipalidad Provincial de Ambo. (2016). O. M. N° 023-2016-MPA/CM. Obtenido de ROF: <http://www.muniambo.gob.pe/docs/DOCS/ROF.pdf>
- Murrell, K., & Meredith, M. (2002). *Empowerment para su equipo*. España: McGraw-Hill.
- Oblitas Castro, M. C. (2010). *Satisfacción laboral, el Empowerment y la calidad del servicio en la Municipalidad Provincial de Arequipa 2010*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Oscoco Peralta, H. (2015). *Universidad Nacional José María Arguedas Facultad de Ciencias de la Empresa, Escuela Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Obtenido de Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la* : <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAE-Oscoco%20Peralta-gestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pascual, G. (25 de Julio de 2014). *La Estrella de Panamá*. Obtenido de Importancia de modernizar la gestión pública: <http://laestrella.com.pa/opinion/columnistas/importancia-modernizar-gestion-publica/23789676>
- Pérez, C. R. (2012). *Empowerment y su relación en la productividad del trabajador en el Departamento de Radiología de los Hospitales de la Ciudad de Monterrey Nuevo León*. Monterrey - México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Petit, E. E., & Gutiérrez, L. B. (2007). *Redalyc*. Obtenido de Liderazgo con Empowerment: Promotor de la innovación: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29014472004>
- Quispe, A. (2018). *Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 - Dirección Regional de Educación Amazonas, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Radio Nacional. (10 de Diciembre de 2015). *Nacional*. Obtenido de Articulación intergubernamental e intersectorial reduce brechas en

acceso a servicios básicos en pueblos pobres de Puno:
<https://www.radionacional.com.pe/informa/nacional/articulacion-intergubernamental-e-intersectorial-reduce-brechas-en-acceso-servicios-basicos-en-pueblos-pobres-de-puno>

Rodriguez, D. (4 de Septiembre de 2017). *Dorganizacional del Perú*. Obtenido de Un nuevo enfoque en la administración: Empowerment: <http://dorganizacionaluni.blogspot.com/2017/09/un-nuevo-enfoque-en-la-administracion.html>

Rodríguez, G. S. (2011). *Revista de Derecho*. Obtenido de Gobierno electrónico: Hacia la modernización y transferencia de la gestión pública:
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2952/2031>

Rosales, Y. D. (2018). *La Modernización de la Gestión Pública y su influencia con el desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2017*. Huánuco - Perú: Universidad Hermilio Valdizán.

Salcedo, A. O. (2018). *El uso del Empowerment y la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Chumbivilcas*. Lima: Universidad César Vallejo.

Secretaría de Gestión Pública. (2019). *Presidencia del Consejo de Ministros*. Obtenido de Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/353854/PNMGP.pdf>

Secretaría de Gestión Pública. (2019). *Presidencia del Consejo de Ministros*. Obtenido de Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública : <http://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>

Secretaría de Gestión Pública. (2019). *Secretaría de Gestión Pública*. Obtenido de Lineamientos N° 001-2019-SGP:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297226/RSGP004_y_Li
neamientos_001-2019.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297226/RSGP004_y_Li
neamientos_001-2019.pdf)

SGP. (2012). *Secretaría de Gestión Pública*. Obtenido de Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021: <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

Silva, C., & Loreto, M. (2009). *Scielo*. Obtenido de Empowerment: Proceso, Nivel y Contexto: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003

Tecnológico de Monterrey. (23 de Septiembre de 2018). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de Empowerment: El poder de saber delegar: http://blog.posgradostec.info/item/empowerment_el_poder_de_saber_delegar.html?id=5400

UNMSM. (2004). *Universidad Mayor de San Marcos: Gestión en el Tercer Milenio*. Obtenido de COMO LOGRAR EL EMPOWERMENT: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v02_n4/lograr.htm

ANEXOS

ANEXO N°1 MATRÍZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
<p style="text-align: center;">General</p> <p>¿En qué medida se relaciona el Empowerment con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>¿En qué medida el poder se relaciona con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?</p> <p>¿En qué medida la motivación se relaciona con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?</p> <p>¿En qué medida el liderazgo se relaciona con</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Determinar la relación entre el Empowerment y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>Medir la relación entre el poder y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p>Analizar la relación entre la motivación y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p>Describir la relación entre el liderazgo y la modernización de la</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>El Empowerment se relaciona positivamente con la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p style="text-align: center;">Nula</p> <p>El Empowerment no se relaciona positivamente con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>El poder se relaciona positivamente con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p>	<p style="text-align: center;">Variable Independiente "Empowerment"</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poder - Motivación - Liderazgo - Desarrollo 	<p>Delegación de autoridad y responsabilidad Confianza</p> <p>Orientación Incentivos</p> <p>Definir Objetivos y metas Capacitar y desarrollar a las personas</p> <p>Enseñar nuevas técnicas Crear y desarrollar talentos</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance o Nivel: Descriptivo Correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)</p> <p>Diseño: no experimentales transeccional Correlacional</p> <p style="text-align: center;">$X_1 \longrightarrow Y_1$</p> <p>Población: 100 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p>

<p>la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?</p> <p>¿En qué medida el desarrollo se relaciona con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019?</p>	<p>Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p>Medir la relación entre el desarrollo y la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p>	<p>La motivación se relaciona positivamente con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p>El liderazgo se relaciona positivamente con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p>El desarrollo se relaciona positivamente con la modernización de la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p>	<p>Variable Dependiente "Modernización de la Gestión Pública"</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Orientación hacia el ciudadano - Articulación intergubernamental e intersectorial - Balance entre flexibilidad y control de la gestión - Innovación y aprovechamiento de las tecnologías 	<p>Gestión orientada hacia el cliente</p> <p>Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora</p> <p>Competencia y el mercado</p> <p>Reorganización e implicación de la función pública</p>	<p>Muestra: 79 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario del Empowerment</p> <p>Cuestionario de la Modernización de la Gestión Pública</p> <p>Guía de entrevista</p>
---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2

Cuestionario N°1

Título: “*Empowerment y la modernización de la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019*”

Estimado Colaborador. Para brindarle un servicio de calidad a la ciudadanía, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, y tienen la finalidad de mejorar la Gestión Pública.

Variable: **Empowerment.**

Lea detenidamente e indique a través de la siguiente escala de valores la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Si	No
Dimensión: Poder		
Indicador: <i>Delegación de autoridad y responsabilidad</i> 1. ¿Ud. tiene experiencia en las funciones que le fueron asignadas?		
Indicador: <i>Confianza</i> 2. ¿Ud. cuenta con las habilidades y competencias para desempeñar sus funciones?		
Dimensión: Motivación		
Indicador: <i>Orientación</i> 3. ¿Ud. se encuentra comprometido con el cumplimiento de sus responsabilidades y evitar demoras?		
Indicador: <i>Incentivos</i> 4. ¿Ud. recibe su sueldo en los plazos establecidos?		
Dimensión: Liderazgo		
Indicador: <i>Definir Objetivos y metas</i> 5. ¿Las funciones y responsabilidades que les asignaron están claras y son posibles?		
Indicador: <i>Capacitar y desarrollar a las personas</i> 6. ¿Ud. recibe capacitación para ejercer responsablemente las funciones que se le asigne?		
Dimensión: Desarrollo		
Indicador: <i>Enseñar nuevas técnicas</i> 7. ¿En el último año Ud. asistió a cursos de actualización profesional?		
Indicador: <i>Crear y desarrollar talentos</i> 8. ¿Ud. potencia sus talentos y habilidades a través de confianza y respeto?		

...¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 3

**Cuestionario
N°2**

**Título: “Empowerment y la modernización de la gestión pública en la
Municipalidad Provincial de Ambo 2019”**

Estimado Colaborador. Para brindarle un servicio de calidad a la ciudadanía, le invito a responder el presente cuestionario. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Y tienen la finalidad de mejorar la Gestión Pública.

Variable: **Modernización de la Gestión Pública.**

Lea detenidamente e indique a través de la siguiente escala de valores la respuesta que considere apropiada:

Por favor, marque con una "x" solo una respuesta	Si	No
Dimensión: Orientación hacia el ciudadano		
Indicador: <i>Gestión orientada hacia el cliente</i> 1. ¿La gestión municipal está orientada a generar calidad de vida a los ciudadanos?		
Indicador: <i>Gestión orientada hacia el cliente</i> 2. ¿Ud. agrega valor público a todas las intervenciones?(Atención al Público)		
Dimensión: Articulación intergubernamental e intersectorial		
Indicador: <i>Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora</i> 3. ¿La actual gestión está enfocada en cerrar brechas? (En salud, transporte, etc)		
Indicador: <i>Énfasis de responsabilidades de gestión y motivación para la mejora</i> 4. ¿Se planifican y ejecutan acciones de manera articulada a favor de la población?		
Dimensión: Balance entre flexibilidad y control de la gestión		
Indicador: <i>Competencia y el mercado</i> 5. ¿Existe control que garantice el uso correcto de los recursos públicos?		
Indicador: <i>Competencia y el mercado</i> 6. ¿Se busca simplificar los trámites burocráticos en favor de los ciudadanos?		
Dimensión: Innovación y aprovechamiento de las tecnologías		
Indicador: <i>Reorganización e implicación de la función pública</i> 7. ¿El uso de la tecnología reduce tiempos y ayuda a controlar la gestión municipal?		
Indicador: <i>Reorganización e implicación de la función pública</i> 8. ¿Ud. tiene conocimiento actualizado sobre los sistemas en la Administración Pública?		

...¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 4

Guía de entrevista

Dirigida a cada gerente administración y recursos humanos y para la unidad de recursos humanos de la Municipalidad provincial de Ambo. Para que nos ayuden a contextualizar el problema estudiado.

¿Cuáles son los documentos gestión que analiza para ejercer el Poder responsablemente?

¿Como comprometer al personal para evitar demoras en las responsabilidades que le asignaron?

¿Cómo desarrollar capacitaciones de acuerdo a objetivos organizacionales?

¿Cómo se potencian los talentos y habilidades?

ANEXO N° 5

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AMBO

