



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión pública y empowerment en los trabajadores de un
proyecto especial del norte del Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Salazar Diaz, Cesar German (orcid.org/0000-0003-2698-977X)

ASESOR:

Dr. Carrion Barco, Gilberto (orcid.org/0000-0002-1104-6229)

CO-ASESOR:

Dr. Gomez Fuertes, Alberto (orcid.org/0000-0003-0908-5138)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mis padres por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

A toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado.

Agradecimiento

El principal agradecimiento a Dios quien me dio la fortaleza, vida y sabiduría para seguir adelante y sobre todo para culminar con gran éxito esta maestría.

A mis padres por su comprensión, apoyo a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una u otra forma me apoyaron a seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1 Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la variable Gestión pública.....	19
Tabla 2 Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la variable Empowerment.....	20
Tabla 3 Presencia de la variable Gestión pública según los colaboradores de la entidad.....	21
Tabla 4 Presencia de la variable Empowerment en opinión de los trabajadores de la entidad.....	21
Tabla 5 Gestión pública según el Empowerment en opinión de los trabajadores de la entidad.....	22
Tabla 6 Normalidad de la variable Gestión pública y la variable Empowerment.....	22
Tabla 7 Correlación de Gestión pública y Empowerment.....	23

Índice de figuras

Figura 1 Diagrama de diseño correlacional.....	15
---	----

Resumen

La investigación tuvo como meta comprobar la existencia de relación entre la Gestión pública y el Empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú. En tal sentido se realizó un diseño no experimental de corte transversal, habiéndose considerado para el estudio una población de 60 colaboradores, y como instrumentos para la consecución de la data dos cuestionarios que fueron validados vía el juicio de expertos y comprobada su confiabilidad vía el valor del coeficiente de Cronbach con valores de 0.91 y 0.95, datos que fueron tomado de la muestra piloto. Los resultados indicaron que respecto de la Gestión pública en opinión de sus colaboradores el 52% la consideró como de nivel medio; a su vez, en el Empowerment un 58% lo calificaron en grado bajo. Finalmente fue viable la confirmación de la presencia de una relación directa y muy intensa entre las variables Gestión pública y el Empowerment ($Rho=0,906$).

Palabras clave: Gestión pública, Empowerment, Desempeño laboral.

Abstract

The research had the goal of verifying the existence of a relationship between Public Management and Empowerment in a Special Project in Northern Peru. In this sense, a non-experimental cross-sectional design was carried out, having considered a population of 60 collaborators for the study, and as instruments for the attainment of the data, two questionnaires that were validated through expert judgment and their reliability verified through the value of the Cronbach coefficient with values of 0.91 and 0.95, data that were taken from the pilot sample. The results indicated that regarding public management, in the opinion of their collaborators, 52% considered it as medium level; in turn, in Empowerment 58% rated it low. Finally, it was possible to confirm the presence of a direct and very intense relationship between the variables Public management and Empowerment ($Rho=0.906$).

Keywords: Public management, Empowerment, Job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Potencializar la Gestión pública es y será un tema álgido para cualquier nación en el mundo, en especial en aquellas naciones donde la ineficiencia se expone en cada servicio de sus instituciones públicas que deberían velar por generar valor y que sólo denotan miopía de gestión. Generar un cambio profundo y sostenido requiere recursos materiales y en especial humanos, en tal norte aparece el requerimiento de tener a la mano trabajadores comprometidos, con vocación de servicio y con las competencias técnicas requeridas para el desempeño de sus funciones.

Según UNESCO (2022) en general las metas definidas dentro de la agenda para el 2030 como logros de crecimientos sostenible para sus miembros en cada nación actualmente se encuentran relegados, y es que la forma en que las naciones vienen recuperándose económicamente está diezmada por los rezagos de la pandemia, la presencia de acciones bélicas internacionales, normativas laborales en estado de reajuste, un aumento del desempleo en los países menos adelantados (PMA), y procesos de migración que debilitan naciones tanto en el origen como en el destino de los viajeros. Entendiendo que el estudio se enmarca dentro del octavo objetivo, la consecución de trabajo decente y evolución de la economía, el cual propone que las empresas e instituciones deben promover el trabajo con una remuneración justa, y contar con las condiciones tangibles e intangibles donde los trabajadores puedan desarrollarse y fomentar el bienestar; parte importante de la gestión de recursos humanos es desarrollar el potencial de cada integrante del equipo, incentivando su crecimiento personal y profesional, este hecho es también una condición laboral favorable para el brindar servicios que cierren las brechas sociales.

Frente a esta problemática, es importante la aplicación de una herramienta enfocada en potenciar las habilidades y generar compromiso en los colaboradores, esta es el empoderamiento o empowerment. Según Amezcua et al. (2019) el empoderamiento es una herramienta cuya finalidad es la de otorgar poder al trabajador para autogestionar su trabajo y los recursos para poder realizar un trabajo de calidad, con base en confianza y productividad. Para ello, es necesario que los directivos conozcan a sus colaboradores, y les brinden las

herramientas necesarias para un óptimo desempeño en sus labores. Complementan lo anteriormente mencionado Castro et al. (2015) quienes señalan que, a través de este recurso, los trabajadores no están a la espera de aquello que indique un superior o de su motivación para la realización de cada una de sus propias funciones o la elección de caminos a seguir para el desenvolvimiento de una a una de éstas, ahora son ellos quienes asumen la conducción y desenvolvimiento de cada actividad, propugnando la labro de manera no individualistas sino conscientes del equipo que conforman y de la trascendencia de la función de cada uno como pieza importante en la estructura y la forma de liderar embestida en la organización.

Llevando este tema a la realidad peruana, según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) una gestión pública idónea depende además de una voluntad del estado de la formación pertinente respecto de quienes tienen a cargo la dirección de las entidades públicas, así se necesitan de colaboradores con mente no cerrada, conscientes de la actualidad y comprensivos respecto de las brechas de la sociedad según los diferentes grupos de interés y ejerciendo en tal sentido una gestión beneficiosa bajo diferentes ópticas. Leyva et al. (2021) manifiestan que, en el país, es notable la ausencia de una presencia de un empoderamiento en variadas instituciones; sea ya por un celo laboral proveniente de los superiores mediatos o inmediatos, por parte de otros compañeros de labores quizás conscientes de su menor preparación y/o formación no se sienten preparados para asumir nuevos retos laborales; y en su lugar más frecuentemente se observa una forma de llevar a cabo el liderar de forma convencional basado en la puesta en marcha de leyes correctivas en caso no se sea capaz de cumplirse con los hitos propuestos en el tiempo establecido.

En el Proyecto Especial del Norte del Perú se ha observado la inexistencia de Empowerment, evidenciado en la ausencia de autonomía por parte de los colaboradores para tomar decisiones, la no participación activa de este proceso, constantemente presentan situaciones de desánimo, no existe presencia de responsabilidad y de interiorización del colaborador para con la empresa vía la visión de una labor basada en el equipo con el que se labora, del mismo modo se ha visualizado una gestión pública debilitada, al observarse un ineficiente empleo

de los elementos disponibles en la entidad, la necesidad de realizar acciones por segunda o tercera vez, la contratación de personal sin los perfiles adecuados y poco capacitados para el desarrollo de sus funciones. De modo tal que se generaron diversas inquietudes, entre ellas como pregunta general se consultó ¿Existe relación entre la gestión pública y el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú? Y como interrogantes específicas: ¿Cuál es la percepción de la gestión pública en un Proyecto Especial del Norte del Perú?; ¿En qué medida se da el empowerment en los trabajadores de un Proyecto Especial del Norte del Perú?; ¿Cuál es el performance de la gestión pública según el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú? Asimismo, el estudio posee pertinencia teórica, al proporcionar información ante la ausencia de conocimiento; metodológica, al generar instrumentos y técnicas validadas para la realidad en relación al empowerment y la gestión pública en la entidad indicada; práctica, pues describirá y resolverá una realidad fáctica de falencias detectadas en cuanto a la gestión en el proyecto. Y Social dado que las conclusiones y sus consecuentes aplicaciones en los constructos viabilizarán beneficios esperados para todos los grupos de interés, replicándose tal visión en otras entidades con similares realidades.

De esta manera se procedió a definir como objetivo general, Determinar la relación entre la gestión pública y el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú. Y como específicos, a) Establecer la percepción de la gestión pública en un Proyecto Especial del Norte del Perú; b) Identificar el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú; c) Describir la gestión pública según el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú. En el mismo rumbo se establecieron como hipótesis general, Existe relación entre la gestión pública y el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú. Y como hipótesis nula: No existe relación entre la gestión pública y el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú. Planteándose, además, como suposiciones específicas. H1: La gestión pública según los trabajadores de un Proyecto Especial del Norte del Perú es insuficiente. H2. El empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú es débil; H3. La gestión pública y el empowerment presentan similar desarrollo en un Proyecto Especial del Norte del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales vale mencionar a Ballester (2021) quien en su estudio buscó establecer la relación entre el empowerment organizacional, el aprendizaje y la innovación en las empresas del rubro hotelero. Esta investigación realizada en el sector Hotelero español de categoría de 4 y 5 estrellas, uno de los de mayor importancia para el PIB de España; determinó la eficiencia del empoderamiento e implementación de las TI sobre la capacidad de aprendizaje que tiene impacto directo en la capacidad de innovar en servicios, valiéndose para la confirmación de la hipótesis planteada de ecuaciones estructurales.

Asimismo, a Sobrino (2020) quien se enfocó en diagnosticar la importancia del empoderamiento, innovación y compromiso en los trabajadores. Generando una propuesta basada en la Flexibilidad Psicológica (FP), la cual es usada tal cual medio que logre ayudar a cada trabajador y como consecuencia a cada entidad. Contempla recursos varios para fomentar la adaptación en los colaboradores: Empoderamiento desde lo mental, la tendencia a ser innovador y comprometerse. Estableciendo un nexo positivo entre la FP y estos constructos, generando nuevas herramientas para la ayuda de todo aquel colaborador y organizaciones que propugnen salir airoso de los desafíos laborales actuales.

López (2021) se orientó a potenciar la gestión del conocimiento en la universidad ecuatoriana vía el empoderamiento del talento humano, capacitándolos para realizar mapas de conocimiento que les ayudase a ubicarse en disciplinas, capaces de organizar grupos de saberes interdisciplinarios efectivos. El desarrollo de su modelo basado en caminos que potencializan el empoderamiento de los colaboradores confirmó su alineamiento al gestionar del conocimiento, develando la necesidad de capacitación y empowerment ante la aplicación de un nuevo modelo de estrategias o gestión dentro de las organizaciones.

En tanto que Sánchez (2019) analizó el régimen del empleo público en los puestos gerenciales en Colombia, según las políticas de la nueva Gestión pública. El estudio de visión cualitativa y de alcance descriptiva. Destacando el hallazgo

de la implementación de un sistema de meritocracia, fungiendo como criterio redituable, la capacidad de los asalariados no privados en el cometido de cada ocupación; convirtiéndose éste en el arma más eficiente para la atracción de los mejores talentos al sector.

Por su parte Álvarez (2022) evidenció la coexistencia de un correlato directo leve, Pearson ($R=0,36$), en la administración pública entre la administración y el performance del talento humano, así las entidades que promuevan la primera presentarán altos niveles en la segunda. Así contar con personal capacitado, motivado y empoderado incrementa la productividad, asegurando un desempeño sostenido y de calidad de atención para los ciudadanos. Mientras que Portocarrero (2019), vía una investigación explicativa, mixta, no experimental, demostró que el sistema para la formación colombiana de grado superior no era sustentable, planteando la necesidad de una planeación financiera y estratégica como parte de sus políticas de GP para la mejora de la oferta educativa pública que atienda realmente las necesidades estudiantiles. En tanto que Chacón (2019) en su indagación descriptiva, aplicada, mostro una currícula basada en la formación ética profesional para funcionarios públicos. Concluyendo que tal formación en Gestión Pública, fomenta destrezas necesarias para la sostenibilidad financiera.

En lo nacional Ingunza (2021) en su pesquisa de clase aplicada, con carácter cuantitativo y con alcance correlacional, estableció que el 89% mencionó contar con las pericias y maestrías necesarias al llevar a cabo sus ocupaciones; un 70,8% consideró que las funciones asignadas son claras, y pudo establecer una correlación entre el empoderamiento y la modernización de la gestión pública, positiva media dado un Rho de Pearson de 0.422. Por su lado Leyva et al. (2021) en su indagación de corte no cualitativa, clase aplicada y correlativa. Establecieron que el empoderamiento y el liderazgo se asocian directamente con la producción en las labores, ($Rho_{Sp} = 0,742$), y ($Rho = 0,592$), demostrando en ambos casos que al hallarse la primera variable aumentada suele hallarse también crecida la productividad en los trabajadores de la institución financiera.

Por otro lado, Rosas (2022) bajo una visión cuantitativa, tipo básica, método hipotético deductivo y alcance correlacional, estableció un correlato elevado directo en medio de lo que se emplea como conjunto de acciones para administrar y el cómo se administra los talentos de las personas.

Ambas características no presentaron forma Gausiana luego del contraste de Shapiro – Wilk con 5% de error Tipo I. Y García (2019) evidenció en una entidad financiera la presencia de equivalentes niveles altos y bajos en el empowerment de sus colaboradores ante la falta de iniciativa de algunos. La investigación empleó caminos cuantitativos, diseño descriptivo simple, y no experimental, de tiempo transversal. Y profesaba la elaboración de un programa de Empowerment a aplicar a cada área de la entidad.

También Sosa (2021) quién bajo un bosquejo correlacional causal, de onda transaccional y de sentido al llevarse a cabo no experimental, determinó el impacto positivo de aplicar la herramienta de empowerment, en la gestión administrativa de la institución, debido a que permite desarrollar la autonomía de los participantes y su responsabilidad para con la entidad en épocas de virtualidad. Descollando en el estudio el nivel medio – inferior actual en el empowerment, así como en cada una de sus dimensiones en la UGEL Otuzco. Mientras que Saldarriaga (2020) aborda el nexo entre el empoderamiento y la capacidad de comprometerse laboralmente en la población laborante de una institución no privada. Este estudio tiene una orientación Correlacional, Cuantitativa, opuesta a lo experimental, transeccional. Y reafirmó el correlato entre el empowerment y el compromiso laboral; expresando un 75% de colaboradores en un nivel óptimo de empoderamiento y un 25% con nivel medio. Expresa la necesidad de fomentar el compromiso laboral mediante otras estrategias complementarias al Empowerment.

Chávez (2021) desarrolló una investigación la cual tuvo como finalidad determinar que el empowerment es un recurso administrativo que puede servir para incrementar la productividad. La puesta en marcha de la indagación desplegó formas descriptivas, aplicativas y de diseño pre experimental. Los hallazgos indican que, con respecto a la variable empowerment, los

colaboradores de esta organización no están empoderados para poder tomar decisiones importantes. En relación a la productividad, se determinó que se encuentra en nivel regular, además diversos objetivos organizacionales no son alcanzados en su mayoría. Tras la diligencia del recurso basado en el darle poder al colaborador, se comprobó un incremento del nivel de productividad en la empresa. Se concluye que el empowerment es un recurso importante para poder mejorar los niveles de productividad en las instituciones.

Amaya (2019) elaboró un estudio el cual estaba centrado en determinar la existencia de una relación directa entre motivación y empowerment en una empresa de Transportes de pasajeros. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Los hallazgos señalan que existe una relación directa y significativa de las variables en estudio, con coeficientes de Spearman Rho 0.414, $P < .001$. El autor concluye que la herramienta de empowerment ayuda a que los trabajadores asuman retos laborales, creando un compromiso y disposición para asumir mayores responsabilidades. Es útil poder implementar esta herramienta en las diversas áreas de la empresa.

Rimarachín (2019) halló que más de un tercio (35%) de los superiores de las entidades dedicadas a la molienda en Chiclayo, presentan la forma de liderar emotiva o Mansa, en tanto que otro tercio (30%) presentaban una clasificación baja en la misma clase de liderazgo, mientras que un 31% de los consultados expresó una propensión a valores menores en la subvariable Interiorización del objetivo, mientras que un 39% mostró un grado mediano en la subvariable labor en equipos y comunicación. Con respecto a Clases de Liderazgo y el Empoderamiento, se pudo especificar la existencia de un correlato no fortuito sino robusto entre las formas de liderar y los subdimensiones del empoderamiento.

A su vez Salazar (2021) describió los factores que influyen en la administración estatal de una Gobernanza Municipal provincial, la cual tiene indicadores de baja aceptación por parte de la ciudadanía. Brindando sugerencias y estrategias que permitan potenciar las deficiencias que se evidencian en la gestión luego del enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y de alcance explicativo aplicado. Los resultados evidencian la incomodidad de

los ciudadanos por la gestión actual, por esta razón se elaboró una propuesta para potenciar la gestión del talento dentro de la Municipalidad, se propone ejecutar capacitaciones y empowerment para mejorar la Empowerment.

Picón (2021) se enfocó en proponer un modelo de empowerment para potenciar el desempeño de los trabajadores de dicha institución. El estudio fue de tipo descriptivo-propositivo, de diseño no experimental. Entre los resultados se halló que el empowerment que existe en esta institución, no tiene un nivel óptimo, ya que los trabajadores no tienen autonomía para tomar decisiones, asimismo, no son motivados por parte de sus jefes. El autor concluyó que el modelo de empowerment planteado para esta institución pública debe ser implementado en base a las estrategias establecidas, esto permitirá que exista mayor autonomía en los colaboradores.

A la par que Ríos (2022) vía una metodología de tipo básica, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional develó que el 47,6% del personal calificaron como regular la gestión administrativa; y el 66,7% de colaboradores denotaban un desempeño laboral alto; además de una relación positiva moderada entre la planificación y el desempeño laboral ($\rho=0,636$; $\text{sig.}=0,002$), hay relación positiva moderada entre la organización y el desempeño laboral ($\rho=0,699$; $\text{sig.}=0,000$), asimismo se corrobora la relación positiva moderada entre la dirección y el desempeño laboral ($\rho=0,621$; $\text{sig.}=0,003$). Concluyendo que a gestión administrativa y el desempeño laboral fue de nivel regular y alto en los trabajadores de la mencionada Aldea Infantil. Además, se confirma una relación positiva alta entre las variables Gestión administrativa y Desempeño laboral ($\rho=0,716$; $\text{sig.}=0,000$).

En tanto Jara et al. (2018) mencionó que la gestión del talento humano tiene un impacto directo sobre el desempeño laboral y la mejora de la gestión pública, según su estudio aplicado al personal administrativo del Ministerio de salud del Perú. Los hallazgos determinan que ante un coeficiente R^2 de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, incurriendo en el perfeccionamiento de la gestión pública y potenciando el desempeño laboral de los empleados de dicho ministerio.

Kanjanakan et al. (2022) este estudio se enfocó en examinar un modelo de empoderamiento aplicado tanto a mandos gerenciales como a niveles operativos. Como resultado, se determinó que la psicología del empoderamiento impacta positivamente en los colaboradores.

Por su parte Nosratabadi et al. (2022) los autores señalaron que la aplicación de un sistema efectivo de evaluación del desempeño, sumado a un liderazgo efectivo, son las herramientas necesarias para poder implementar el empoderamiento en el capital humano dentro de las organizaciones.

En tanto que Taibah et al. (2022) centraron su meta en establecer la característica del Modelo de Liderazgo de Langford más útil para incrementar el rendimiento en la generación Z. el autor propuso diversas estrategias para potenciar el desempeño organizacional orientado a satisfacer las necesidades profesionales de los jóvenes de esta generación.

Según el estudio de Alaghbari (2022) se determinó que el empowerment es percibido como una estrategia de innovación entre los colaboradores. Además, se halló una relación significativa entre la psicología del empoderamiento y empoderamiento estructural.

Mientras que Rafi et al. (2022) presentaron hallazgos de diversas herramientas a utilizar considerándose el empowerment, programas de formación técnica, capacitaciones en competencias y acompañamiento en la toma de decisiones.

Por su lado el estudio de Nwachukwu et al. (2022) determinó que existe una relación directa entre empoderamiento y compromiso de los colaboradores. Y la investigación de Vanden Berg et al. (2022), concluyó que la estructura empoderamiento afecta positivamente en los niveles de resiliencia a modo organizacional, pero que este efecto tiene dependencia del clima de seguridad psicológica que puedan percibir los colaboradores.

En un tenor similar, Dehghani-Tafti et al. (2022) en su investigación determinaron que la aplicación de un estilo de liderazgo ético por parte de los gerentes, conlleva a la mejora psicológica de los colaboradores. Y Lim et al.

(2022) señalaron que la motivación de los servidores públicos y el empoderamiento, son dos herramientas que mejoran el desempeño en las instituciones. Además, existe un vínculo entre la motivación del servicio público y el compromiso organizacional.

Empero, Hassard et al. (2022) indicaron la importancia que tiene el proponer iniciativas de promoción de la salud en el lugar de trabajo, desarrollar y empoderar a los colaboradores para potenciar sus destrezas laborales, brindándoles mayor autonomía y seguridad; Dahleez et al. (2022) mostraron que el empoderamiento está relacionado con comportamientos que pueden asumir los colaboradores de manera adicional a sus funciones durante tiempos de crisis.

Así Wu et al. (2022) señalaron al empoderamiento como una herramienta importante en las organizaciones que promueve a los empleados a compartir conocimientos entre sí; Y Ali et al. (2022) confirmaron que los colaboradores altamente comprometidos tienen demuestran comportamientos de trabajo más innovadores, asimismo son capaces de mantener un equilibrio trabajo-vida.

Asimismo, Phairat et al. (2022) señalaron que existen grandes posibilidades que los empleados demuestren mayor compromiso e ideas innovadoras cuando perciben que sus organizaciones adoptan prácticas de recursos humanos que promueven un clima de apertura y empoderamiento.

Saleem et al. (2022) que el liderazgo y empoderamiento genera un sentimiento de confianza y eleva el desempeño organizacional, generando mejor calidad de atención a los pacientes. Y Albasal et al. (2022) que el personal que ha recibido empoderamiento dentro de la organización, presenta menores niveles de estrés en comparación a quienes no han recibido esta herramienta.

Por su parte aseveraron; Parque et al (2022) que las organizaciones con climas laborales óptimos, están basadas en compromiso, empoderamiento, oportunidades desarrollo, pero sobre todo contar con el apoyo de los mandos directivos; Ahmad et al. (2022) que las organizaciones también deberían comenzar a propiciar soluciones ágiles y empoderamiento para manejar de forma efectiva el intercambio de conocimientos; Aggarwal et al. (2022) que las

estructuras del empoderamiento tienen un impacto positivo en el compromiso afectivo y organizacional. Debiendo incentivarse un liderazgo que potencie la estructura de la organización proporcionando acceso a una cultura de empoderamiento del equipo. Mientras que Galván et al. (2022) indicaron que la autonomía y el apoyo por parte de los directivos influyen de manera positiva en los niveles de felicidad percibidos en la fuerza laboral. Promover el empoderamiento, genera autonomía, autoconfianza que se traduce en mayores niveles de bienestar en el trabajo.

Por su parte Minguela et al. (2019) señalaron que es necesario el empoderamiento dentro del emprendimiento social, entendido como la actividad de realizar trabajo social a la comunidad. Mientras que De León et al. (2021) afirmaron en su estudio que el empowerment se ha convertido en una tendencia organizacional, debido a que diversos negocios han adoptado esta herramienta para poder delegar funciones, promover la autonomía en los colaboradores y generar un clima laboral favorable. Y Troya et al. (2019) indican que el empowerment es una herramienta indispensable para fomentar el avance de los colaboradores, en base al desarrollo del talento humano en las empresas. Este recurso genera sentido de pertenencia y amplía la capacidad para la toma de decisiones.

Igualmente, Reyes et al. (2021) señalaron la necesidad de desarrollar el liderazgo empoderado dentro de las organizaciones, para ello se necesita potenciar las destrezas de los colaboradores y se requiere además el compromiso por parte de los mandos gerenciales. Por su parte Fonseca et al. (2022) afirman que el empowerment es un recurso utilizado por las organizaciones para generar un vínculo estable con los colaboradores, ya que promueve su participación activa de la toma de decisiones y se hagan responsables de los éxitos y fracasos producto de su participación.

A la vez que Rashid et al. (2018) detallaron que el empoderamiento es un factor de motivación que muestra el rol activo del personal en la organización. Se requiere que además de delegar funciones, se les proporcione a los

colaboradores un ambiente de trabajo óptimo para el desarrollo de sus actividades, generando así un mejor desempeño laboral.

Según Munuera et al. (2019) el Empowerment se consideró como un recurso estratégico que optimiza el liderazgo de la persona desde un punto de vista motivacional. La persona que ha recibido esta herramienta como parte de su formación laboral, toma la decisión de cómo se hacen las cosas y asume la responsabilidad en el proceso.

Para Jiménez et al. (2022) el empoderamiento tiene impacto más allá del mundo laboral, los colaboradores motivados y comprometidos con las organizaciones replican estas acciones en la sociedad en la que se encuentran. Recomendando a los jefes su uso individual y organizacionalmente.

Reyes et al. (2022) enfatizan que el empoderamiento estructural tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral y compromiso organizacional; así mismo los colaboradores remunerados justamente también generan fidelización a la empresa y presentan en menor índice el síndrome Burnout.

Además, Bretones et al. (2022) aseguraron que el empowerment debe emplearse como una estrategia de retención del talento, dada su confirmación que aquellos empoderados se encuentran más satisfechos y comprometidos.

En tanto que Artieda et al. (2021) señalaron que la modernización de la gestión pública busca realizar un cambio de gestión burocrática a una gestión orientada a servir a los ciudadanos, entre ellos a sus trabajadores. Macías et al. (2021) indican que la gestión del talento humano no discrimina a las organizaciones públicas o privadas, ambas deben promover el desarrollo de sus trabajadores, tanto a nivel personal como profesional.

Villasmil et al. (2021) señalan que la generación de cambios en la gestión de personas en las entidades públicas, es necesario desarrollar procesos de desarrollo laboral, induciendo a los trabajadores a participar de talleres grupales, capacitaciones, cursos formativos y demás, con la finalidad de generar un cambio gradual progresivo.

Carrillo et al. (2019) refieren que la administración pública no exime a sus trabajadores de la evaluación de desempeño y satisfacción laboral, pues les permite conocer el rendimiento de cada colaborador para potenciar sus habilidades y corregir algunas falencias. Y por su parte García (2019) señala que resulta importante la elaboración y ejecución de modelos organizacionales que respondan a la gestión de talento humano de una manera integral, sistémica y estrechamente relacionada a las necesidades colectivas de desarrollo y las individuales de crecimiento.

Para abordar la primera variable gestión pública se cuenta con las teorías del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) (2015) menciona que la gestión pública son recursos financieros que aplican las entidades gubernamentales a través de la organización de actividades que permitan el logro de metas de crecimiento socioeconómico, cuyo propósito es proporcionar los recursos necesarios que permitan mejorar el bienestar de ciudadanos, lo cual es posible a través de desarrollo de actividades: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades. Siendo las dimensiones las propuestas bajo la teoría de Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA) (2008): (a) Planificación; porque es un proceso que asegura el uso eficiente de los recursos para alcanzar las metas, objetivos y estrategias establecidas y lograr los resultados futuros deseados. Proponer la estrategia general de implementación y diseñar los planes de integración y coordinación del trabajo; (b) Coordinación; ya que trata de establecer relaciones compatibles con la distribución óptima de los recursos y la expresión mutua de esfuerzos para lograr objetivos comunes de manera eficiente, justa y eficaz; (c) Evaluación; se convierte en un proceso analítico que informa la toma de decisiones sobre situaciones pasadas o futuras.

Con respecto a la segunda variable empowerment está basada en las teorías de Chiavenato (2017) el empowerment está basado en la imagen de dar a cada colaborador la posibilidad, el accionar libre, y la data imprescindible para elegir caminos de acciones para desenvolverse de forma ideal en las organizaciones. En un entorno empresarial caracterizado por una dura competencia global y la rápida aparición de nuevas tecnologías, renunciar al

control centralizado parece una solución viable que promueve la velocidad, la flexibilidad y la toma de decisiones organizacional.

Las dimensiones de la variable empowerment están enfocadas en la teoría de Chiavenato (2017) quien las diversifica de la siguiente manera:

a) Poder; es el potencial que posee una persona para poder influir en los otros, dentro de una organización el poder viene a ser la destreza que tiene el individuo en controlar la decisiones y acciones de sus compañeros, incluso si están en desacuerdo;

b) Motivación; es la acción que no se puede representar. Esta es una estructura ficticia diseñada que permite ayudar a comprender los comportamientos de los demás;

c) Liderazgo; es entendido como el poder que tiene el individuo, lo cual nos permite influir en otras relaciones establecidas. La influencia incluye transacciones interpersonales en las que una persona actúa para inducir o modificar el comportamiento;

d) Desarrollo; el desarrollo organizacional incluye una serie de acciones de cambio planificadas basadas en valores humanitarios y democráticos encaminadas a mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de las personas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En palabras del Concytec (2018) la investigación desarrollada fue de orden básico, pues ha pretendido una aproximación más intensa hacia el conocer más detallado vía el entendimiento de los atributos básicos del objeto de estudio, aquellos sus hechos más relevantes, y las interrelaciones que se disgregan de ellos.

3.1.2. Diseño de Investigación

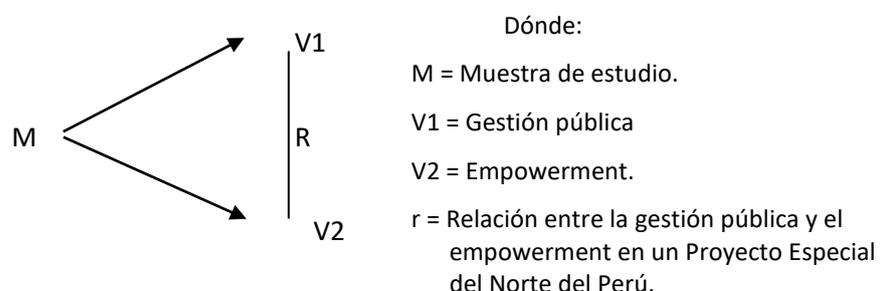
Su diseño es No experimental, como indica Baena (2017) es el tipo de investigación donde no se manipulan las variables bajo estudio, solamente se dedica a observar los fenómenos como se realizan en su entorno natural.

Asimismo, el estudio fue transversal, según Baena (2017) ya que se fundamenta en la observación analizando los datos recopilados en el periodo de tiempo determinado, generado por una muestra de estudio predefinido.

Igualmente, el diseño es correlacional, como señala Baena (2017) dicha investigación se encarga de medir y determinar si existe relación entre dos o más variables bajo estudio.

Figura 1

Diagrama de diseño correlacional



3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión Pública

Definición Conceptual: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) (2015) el cual menciona que la gestión pública son recursos financieros que aplican las entidades gubernamentales a través de la organización de actividades que permitan el logro de metas de crecimiento socioeconómico, cuyo propósito es proporcionar los recursos necesarios que permitan mejorar el bienestar de ciudadanos, lo cual es posible a través de desarrollo de actividades: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades.

Variable 2: Empowerment

Definición Conceptual: Chiavenato (2017) el empowerment está basada en la idea de dar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en las organizaciones. En un entorno empresarial caracterizado por una dura competencia global y la rápida aparición de nuevas tecnologías, renunciar al control centralizado parece una solución viable que promueve la velocidad, la flexibilidad y la toma de decisiones organizacional.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.1.3. Población: El estudio tuvo una población de 60 trabajadores del proyecto especial del norte del Perú con experiencia de un año mínimo sin temas legales pendientes y que se desenvuelven desarrollando funciones en las diversas áreas de gestión de la entidad, para Baena (2017) señala que todos los individuos con características similares forman parte de la población y representan el estudio.

- **Criterios de inclusión:** Trabajadores que cuenten con experiencia laboral mínimo de un año y que no cuenten con problemas legales pendientes durante su periodo de trabajo.

- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que cuentan con menos de 12 meses de trabajo y que tengan problemas legales y administrativos en su periodo de trabajo.

3.1.4. Muestra: El presente estudio no contó con muestra, debido a que se trabajará con todo el universo en mención.

3.1.5. Muestreo: No fue aplicado en ninguna de sus formas al ser un estudio que consideró a cada trabajador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó la técnica del censo, porque solo se enfocó en recuperar datos de la población que fueron encuestados en un tiempo determinado a través de un cuestionario elaborado; para Baena (2017) señaló que el investigador logra su objetivo, a través de las técnicas investigativas, ya que ayudan a conseguir la información necesaria.

Los instrumentos que se emplearon son dos cuestionarios, siendo uno por cada variable en estudio; según Tamayo (2004) dicho instrumento permite a los espectadores posicionarse sistemáticamente dentro de lo que realmente se está investigando. También es un medio para recopilar y recuperar datos e información sobre eventos y fenómenos.

La validez se alcanzó por opinión de especialistas y la confiabilidad con el indicador de Alpha de Cronbach, empleándose el SPSS como principal software con los valores mostrados en el Anexo 5.

3.5. Procedimientos

El primer paso fue solicitar el permiso debido a los directivos del proyecto especial del norte del Perú, que posibilitó la accesibilidad a la data verídica que luego se organizó en una ordenación de filas y columnas denominada base de datos, según la constitución de cada cuestionario en su operacionalización; lo cual permitió establecer la confiabilidad de cada herramienta propuesta en el estudio. Paso siguiente fue la aplicación de los instrumentos a los sujetos constituyentes

de la población estudiada, para de modo final llevar a cabo la observación y procesamiento de los datos recolectados según los hitos predeterminados.

3.6. Método de análisis de datos

Primero, se realizó un análisis descriptivo, para lo cual se generaron tablas o figuras que nos llevaron a conocer la realidad de las variables con sus respectivas dimensiones, lo cual permitió obtener un diagnóstico de las variables bajo estudio.

Segundo, se puso bajo análisis la relación que tienen ambos constructos y la necesidad de la contrastación de las ideas de estudio; para lo cual se estableció un examen de normalidad bajo Kolmogorov-Smirnov y de correlación a través del coeficiente de Spearman al presentar intervalo como escalas cada cual.

3.7. Aspectos éticos

El desenvolvimiento del presente esfuerzo académico se llevó a cabo bajo los preceptos establecidos como normativas éticas de la Universidad César Vallejo (2022): así se tuvo a) Autonomía; cada persona participante de la investigación tuvo la posibilidad de elegir el formar parte del estudio o no, b) Beneficencia, la cual se generó al procurar en cada fase del mismo por sobre todas las cosas el bien estar de los consultados, c) Integridad humana, al colocar por encima de cualquier fin al humano como ser; d) Justicia: al tratar a Todos y cada uno de similar forma; e) Libertad: desarrollando cada acción sin fines de lucro o aprovechamiento alguno singular que ponga en riesgo a los partícipes; y f) No Maleficencia: la investigación se pudo llevar a cabo bajo la mentalidad de no dañar en ningún aspecto ya sea moral, físico, o mental a los partícipes.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la variable Gestión pública

		Alto	Medio	Bajo	Total
Planeamiento	Colaborador	2	24	34	60
	%	3%	40%	57%	1
Normativa y reguladora	Colaborador	2	29	29	60
	%	3%	48%	48%	1
Directiva y ejecutora	Colaborador	2	19	39	60
	%	3%	32%	65%	1
Supervisión, evaluación y control	Colaborador	3	21	36	60
	%	5%	35%	60%	1

Revisando las contestaciones dadas por los colaboradores en vista de su forma de pensar y sentir sobre las subvariables de la Gestión pública, (Tabla 1) se observó que, en la dimensión Planeamiento, el 3% (2) de los colaboradores percibió un nivel alto, el 40% (24) percibió un nivel medio, en tanto que el 57% (34) lo consideró como bajo. En la dimensión Normativa y reguladora, el 3% (2) lo señaló en un estado alto, mientras el 48% (29) lo percibió como medio, en tanto el 48% (29) lo consideró como bajo. Seguidamente, en la dimensión Directiva y ejecutora, el 3% (2) percibió esta como alto, el 32% (19) refirió como medio y el 65% (39) como bajo. Finalmente, en la dimensión Supervisión, evaluación y control obtuvo un 5% (3) en la categoría alto, el 35% (21) percibió como medio y el 60% (36) en bajo.

Tabla 2

Percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la variable Empowerment.

		Alto	Medio	Bajo	Total
Poder	Colaborador	4	20	36	60
	%	7%	33%	60%	100%
Motivación	Colaborador	4	14	42	60
	%	7%	23%	70%	100%
Liderazgo	Colaborador	4	16	40	60
	%	7%	27%	67%	100%
Desarrollo	Colaborador	3	12	45	60
	%	5%	20%	75%	100%

A su vez la recolección de las opiniones respecto del empoderamiento existente en la entidad pública permitió analizar la concepción mental existente entre la población analizada sobre las dimensiones de la variable Empowerment, (Tabla 2).

Así se observó que en la dimensión Poder, el 7% (4) de los colaboradores percibió un nivel alto, en tanto que el 33% (20) lo consideró como medio y el 60% (36) como bajo. En la dimensión Motivación, el 7% (4) lo señaló en un estado alto, mientras el 23% (14) lo percibió como medio, y el 70% (42) lo percibió como bajo. Seguidamente, en la dimensión Liderazgo, el 7% (4) percibió esta como alto, el 27% (16) como medio; mientras que el 67% (40) la percibió como bajo. Finalmente, en la dimensión Desarrollo, el 5% (3) de los colaboradores la percibió en un nivel alto, el 20% (12) como medio y el 75% (45) en un nivel bajo.

Tabla 3

Presencia de la variable Gestión pública según los colaboradores de la entidad.

	Gestión Pública	
	Colaborador	%
Alto	2	3%
Medio	31	52%
Bajo	27	45%
Total	60	100%

De los 60 colaboradores, el 3% (2) calificaron la variable Gestión pública como Alto, el 52% (31) como Medio y el 45% (27) restante lo consideran como Bajo.

Tabla 4

Presencia de la variable Empowerment en opinión de los trabajadores de la entidad.

	Empowerment	
	Colaborador o	%
Alto	4	7%
Medio	21	35%
Bajo	35	58%
Total	60	100%

De los 60 colaboradores, el 7% (4) calificaron la variable Empowerment como Alto, el 35% (21) como Medio y el 58% (35) restante lo consideran como Bajo.

Tabla 5

Gestión pública según el Empowerment en opinión de los trabajadores de la entidad.

		Empowerment							
		Alto		Medio		Bajo		Total	
		Colab.	%	Colab.	%	Colab.	%	Colab.	%
Gestión Pública	Alto	2	50%	0	0.0%	0	0.0%	2	3.3%
	Medio	2	50%	21	100.0%	8	22.9%	31	51.7%
	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	27	77.1%	27	45.0%
Total		4	100%	21	100%	35	100%	60	100%

Lo descubierto fue que de los 4 colaboradores que expresaron considerar el empowerment en un nivel alto, el 50% consideró a la Gestión pública en nivel Alto y el 50% en nivel medio; por otro lado de los 21 que lo catalogaron como de nivel medio al empoderamiento, el 100% calificó de similar nivel a la GP; y de los 35 que le dieron grado de Bajo, el 77% le atribuyó un nivel bajo a la GP y un 23% el grado de Medio.

ANÁLISIS CORRELACIONAL

Contraste de normalidad

H₀₁: La variable Gestión pública presenta una distribución normal.

H_{a1}: La variable Gestión pública no presenta una distribución normal.

H₀₂: La variable Empowerment presenta una distribución normal.

H_{a2}: La variable Empowerment no presenta una distribución normal.

Tabla 6

Normalidad de la variable Gestión pública y la variable Empowerment

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
G.P	0.072	60	,200*
EMP	0.134	60	0.009

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La revisión de la condición de normalidad para la variable Gestión pública y para el Empowerment en la organización, a la luz de los datos obtenidos, en opinión de sus mismos colaboradores tal como se puede observar en la Tabla 6 estableció que la variable Gestión pública tuvo una certeza de ajustarse a una forma normal de 0,2 siendo mayor al 5%, por lo que confirmó el seguimiento de una distribución normal. Mientras que en el caso de la variable Empowerment la probabilidad que sus datos encajen con la forma gaussiana fue de 0.009, valor menor al 5%, de modo tal que se negó su normalidad.

Contrastación de relación entre variables

H₀: No existe relación entre la variable Gestión pública y Empowerment.

H_a: Existe relación entre la variable Gestión pública y Empowerment.

Tabla 7

Correlación de Gestión pública y Empowerment

	Rho de Spearman	Empowerment
	Coefficiente de correlación	0,906**
Gestión pública	Sig. (bilateral)	0.000
	N	60

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

La puesta avaluación de la afirmación del comportamiento síncrono entre los dos constructos estableció la existencia de un porcentaje de presencia de lo afirmado en la hipótesis de nulidad de no relación entre las variables bajo estudio de $p = 0,000 < 0.05 = \alpha$, en tal sentido se procedió a resistir la afirmación nula H₀. Así, con una certeza del 95% es posible confirmar la preexistencia de correlación entre la variable Gestión pública y el Empowerment; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,906$) es directa y muy alta.

V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada cumplió con cada uno de los objetivos trazados, en tal sentido se procede a la explicación de cada cual según su demarcación y a la luz de las experiencias previas y la base cognitiva tratada.

Para lo que fuera su primera meta el estudio denominado Gestión pública y Empowerment en los trabajadores de un Proyecto Especial del Norte del Perú obtuvo como resultados los siguientes enunciados, bajo la variable gestión pública del total de colaboradores, el 3% calificaron la variable Gestión pública como Alto, el 52% como Medio y el 45% restante lo consideran como Bajo. Por consiguiente, los hallazgos bajo la percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la variable Gestión pública, se observó que, en la dimensión Planeamiento, el 3% de los colaboradores percibió un nivel alto, el 40% percibió un nivel medio, en tanto que el 57% lo consideró como bajo. En la dimensión Normativa y reguladora, el 3% lo señaló en un estado alto, mientras el 48% lo percibió como medio, en tanto el 48% lo consideró como bajo. Seguidamente, en la dimensión Directiva y ejecutora, el 3% percibió esta como alto, el 32% refirió como medio y el 65% como bajo. Finalmente, en la dimensión Supervisión, evaluación y control obtuvo un 5% en la categoría alto, el 35% percibió como medio y el 60% en bajo.

Lo expuesto revela que en dicho proyecto especial del Norte del Perú la ejecución de la gestión pública es ineficiente e inoportuna lo cual repercute de manera negativa en la gestión de los representantes encargados del proyecto, lo cual generan que los resultados logren obtener, una inadecuada administración. Tales evidencias expresan un alineamiento asociado a los hallazgos mencionados por Álvarez (2022) que desarrolló una encuesta para determinar si la gestión del talento humano tiene un impacto similar cuando se aplica a la gestión pública. El estudio muestra la existencia de una correlación positiva, confirmada por el coeficiente de Pearson ($R=0,36$) con p significancia menor a 0,05, es decir, las organizaciones que promueven la gestión del talento tienen alto desempeño. Se concluye que es importante contar con un personal capacitado, motivado y empoderado para incrementar el nivel de productividad en las organizaciones

públicas, y al mismo tiempo, asegura un desempeño productivo sostenible, con impacto en la calidad de atención a la población.

Similar consecución es la aportada por la investigación de Sánchez (2019) en su investigación propone analizar el régimen de empleo público en Colombia, especialmente para los cargos directivos bajo la nueva política de gestión pública en el país. La investigación fue un método cualitativo y descriptivo. Entre las conclusiones más importantes, se pudo apreciar que uno de los aspectos que ha cambiado favorablemente en el servicio civil es el aseguramiento del mérito y competencia de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones. Se concluye que la implementación de un sistema meritocrático para los cargos de dirección pública asegura la atracción del mejor talento a la organización. Siendo la situación mencionada similar al estudio de Salazar (2021) quien vía una encuesta procedió a describir los factores que inciden en la gestión pública del gobierno municipal de la provincia en cuestión, la cual brindó indicadores de baja aceptación ciudadana. Este estudio pretendió aportar sugerencias y estrategias para mejorar las carencias existentes en la gestión. Los descubrimientos mostraron el descontento de las personas con la forma actual de gestión, por tal motivo se elaboró una propuesta para promover la gestión del talento en la Ciudad, proponer implementar capacitaciones y empowerment para mejorar el empowerment.

Desde lo cognitivo lo hallado en la presente investigación se pudo afianzar con el informe de Chacón (2019) en su investigación procuró analizar la oferta de estudiar en Colombia para los servidores públicos y quienes deseen incorporarse a la dirección del Estado, dada la importancia de la preparación técnica para que los servidores públicos puedan desempeñar adecuadamente sus funciones. Los resultados indicaron que el programa actual se basa en la formación en ética profesional de los servidores públicos, como cualidad deseable en la industria. El autor concluyó que la formación profesional en gestión pública promueve el desarrollo de competencias necesarias para asegurar la viabilidad financiera de las instituciones públicas.

Estos hallazgos se pueden contrastar con el estudio de Ríos (2022) quien buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. 47,6 funcionarios calificaron la gestión administrativa en un nivel regular. Entre los principales resultados se mencionó que 66.7 colaboradores mostraron alto desempeño laboral, además, existió una relación moderadamente positiva entre la planificación y el desempeño laboral ($\rho=0.636$; $\text{sig.}=0.002$), existe una relación moderadamente positiva entre organización y desempeño laboral ($\rho=0,699$; $\text{sig.}=0,000$), lo que también corrobora una relación moderadamente positiva entre gestión y desempeño laboral ($\rho=0,621$; $\text{sig.}=0,003$). Se pudo concluir que la gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada aldea infantil es regular y de alto nivel. Además, se confirmó una relación altamente positiva entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral ($\rho=0,716$; $\text{sig.}=0,000$).

Lo encontrado en el presente estudio se sustentó con los estudios de Artieda et al. (2021) destacaron que la modernización de la gestión pública tiene como objetivo pasar de una gestión burocrática a una orientada al servicio de los ciudadanos, incluidos sus trabajadores. Este enfoque tuvo como objetivo crear estructuras que sean flexibles y adaptables a los constantes cambios requeridos por las condiciones del entorno organizacional. Al igual que, Villasmil et al. (2021) enfatizaron que para originar la evolución en la gestión de personas en las entidades públicas fue necesario desarrollar procesos de desarrollo de la fuerza laboral, incentivar la participación de los empleados en talleres grupales, creación de capacitaciones, capacitaciones, etc., para generar cambios graduales e incrementales. Conducir eventualmente a un cambio en la administración del sector público. Asimismo, con el estudio de Carrillo et al. (2019) señalaron que la gestión pública no exime a sus trabajadores de evaluar el desempeño y la satisfacción laboral, pues la herramienta les permite conocer el desempeño de los colaboradores individuales para mejorar sus habilidades y corregir ciertas deficiencias. Conocer estas notas ayuda a establecer estrategias y planes para mejorar el trabajo individual y en equipo.

De igual manera se sustentó con las teorías manifestadas por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) (2015) donde se menciona que

la gestión pública son los recursos financieros que utilizan las dependencias gubernamentales a través de la organización de actividades que posibilitan el logro de objetivos de crecimiento socioeconómico, el fin es proporcionar los recursos necesarios para mejorar el bienestar de los ciudadanos, esto se hace posible gracias al desarrollo de Actividades: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades.

Con respecto a la presencia de la variable Empowerment en opinión de los trabajadores de la entidad, de los 60 colaboradores, el 7% (4) calificaron la variable Empowerment como Alto, el 35% (21) como Medio y el 58% (35) restante lo consideran como Bajo. Igualmente, haciendo alusión a la percepción de los colaboradores respecto a las dimensiones de la variable Empowerment, se observó que en la dimensión Poder, el 7% de los colaboradores percibió un nivel alto, en tanto que el 33% lo consideró como medio y el 60% como bajo. En la dimensión Motivación, el 7% lo señaló en un estado alto, mientras el 23% lo percibió como medio, y el 70% lo percibió como bajo. Seguidamente, en la dimensión Liderazgo, el 7% percibió esta como alto, el 27% como medio; mientras que el 67% la percibió como bajo. Finalmente, en la dimensión Desarrollo, el 5% de los colaboradores la percibió en un nivel alto, el 20% como medio y el 75% en un nivel bajo. Dichos resultados permiten observar que los colaboradores no cuentan con óptimo empowerment por parte del líder del proyecto bajo estudio, lo que genera desmotivación por parte de los trabajadores ya que no suelen ser motivados y empoderados en su trabajo como forma de enriquecimiento cognitivo para generar mejores resultados en su jornada laboral.

Lo hallado se pudo contrastar con el estudio de García (2019) quien se enfocó en determinar el nivel de seguridad de los empleados de esta institución financiera. En base a ese resultado, se puede observar que el nivel de empowerment de los empleados en esta organización tiene un alto y bajo nivel de correspondencia, algunos grupos estaban empoderados y otros grupos aún no habían desarrollado esta herramienta por falta de luz. El autor concluyó con una serie de recomendaciones para contribuir al desarrollo de los empleados de las Instituciones Financieras, entre ellas, desarrollar un programa de Empowerment para aplicarlo en todas las áreas de la organización.

Por otra parte, lo hallado también se asemeja al estudio de Saldarriaga (2020) abordó la relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una Institución Pública. Entre los resultados podemos mencionar que existió una relación muy significativa $**000$ (Sig. < 0.001) entre el empowerment y el compromiso laboral; Además, el 75% de los trabajadores dijeron estar en un nivel óptimo que refleja el empowerment y el 25% estaban moderadamente empoderados. El autor concluyó que existe la necesidad de promover el compromiso con el trabajo a través de otras estrategias complementarias para empoderar a los colaboradores que no están mostrando resultados utilizando este recurso.

En lo que respecta a la meta de analizar la gestión según el empoderamiento, se estableció que en opinión de los colaboradores de la totalidad de 4 trabajadores que clasificaban como alto el Empowerment, mitad y mitad valoraron la Gestión pública como Alta y Media, asimismo la totalidad de quienes catalogaron como medio el Empowerment, le brindaron la misma calificación a la gestión pública, y de los 35 trabajadores que indicaron sentir Bajo el empoderamiento, un 77% consideró como bajo el grado de la Gestión y un 23% como de Medio nivel. Tales resultados se explicaron con lo investigado por Sobrino (2020) se enfocó en diagnosticar la importancia del empowerment, la innovación y el compromiso de los empleados. Esta propuesta se basó en la flexibilidad psicológica (FP), que se utilizó como un recurso viable que puede ayudar a los trabajadores y, por tanto, a las organizaciones. Se previeron una serie de recursos para promover la adaptación de los empleados: Empowerment psicológico, innovación y compromiso. El autor concluyó que existe una relación directa y positiva entre la formación profesional y estas variables, creando un nuevo recurso para ayudar a los trabajadores y organizaciones a enfrentar los desafíos laborales actuales. Estos hallazgos de sustentaron bajo la teoría de Chiavenato (2017) quien indicó que el empowerment se basa en la idea de dar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en las organizaciones. En un entorno empresarial caracterizado por una intensa competencia global y la rápida aparición de nuevas tecnologías, renunciar al control centralizado parece una

solución viable para impulsar la velocidad, la flexibilidad y la toma de decisiones de la organización. Al igual que Sosa (2021) que desarrolló una investigación orientada a determinar el impacto del empowerment en la gestión administrativa de modalidad virtual. Entre los resultados encontrados, se destacó que la adopción del empoderamiento en la UGEL Otuzco fue en promedio - menor en cada uno de sus aspectos durante el periodo de estudio. Por otro lado, se concluyó que la adopción de la herramienta de empoderamiento genera un impacto positivo en la gestión administrativa de esta organización, porque permite desarrollar la autonomía de los colaboradores y el compromiso de los colaboradores en la organización.

Ulteriormente se fundamentó la relación entre las variables Gestión pública y el Empowerment en los colaboradores de un Proyecto Especial del Norte del Perú con una certeza del 95%; la misma que según el valor del coeficiente de Spearman ($r = 0,906$) fue directa y muy alta. Resultado semejante a la de Leyva et al. (2021) cuyo fin fue determinar la relación del empowerment con la productividad de los empleados de la mencionada institución financiera. Los resultados muestran que el empowerment tiene una relación directa y estadísticamente significativa con la productividad laboral, probada a través de la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.742$), con un nivel de significancia de $p = 0.000$ y demostrada al empoderar mejoras; además, el liderazgo se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral como lo confirma la correlación Rho de Spearman ($Rho = 0,592$), con nivel de significancia $p = 0,000$. Se concluyó que a medida que aumentó el liderazgo mejoró la productividad de los trabajadores en la institución financiera. Y con la investigación de Ingunza (2021) quien buscó determinar la relación entre las variables de empowerment y modernización de la gestión pública dentro de una entidad. Entre los resultados, el 89,87% de los encuestados dijo que tiene las habilidades y la capacidad para realizar sus tareas, mientras que el 10,13% dijo que no. Además, el 70,89% dijo que las funciones están claramente asignadas, el 29,11% dijo que estas funciones no están claramente asignadas. Logrando concluir la presencia de relación entre los atributos, corroborado por el coeficiente de correlación de Pearson, arrojando un coeficiente de correlación de 0,422, confirmando la correlación media positiva entre la variable mencionada.

VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que la gestión pública desarrollada en el Proyecto Especial del Norte del Perú es percibida como Medio (52%) a nivel global y Bajo en sus 4 dimensiones en opinión de sus colaboradores.
2. Se estableció que el Empowerment desarrollado en el Proyecto Especial del Norte del Perú es percibido como de desarrollo Bajo en cada una de sus componentes y en forma totalitaria (58%), por sus trabajadores.
3. Se determinó la presencia de una gestión pública alineada en desarrollo al del Empowerment detectado en la misma entidad según sus propios colaboradores, esto dadas las coincidencias de calificativos alcanzados en el análisis cruzado de ambos constructos en la mayor parte de los grados Bajo, Medio, y Alto.
4. Se comprobó la presencia de correlato lineal, alto y muy intenso entre la Gestión pública y el Empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú dado el R-S de 0,906.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia general del proyecto se le aconseja desarrollar una gestión basada en las últimas concepciones de la administración pública dejando de lado la postura tradicionalista y asumiendo aquella moderna basada en la planificación y desarrollo basada en el bienestar del ciudadano.
2. A la dirección de gestión de talento humano del Proyecto, así como a su gerente general se les invoca a aplicar el empoderamiento hacia sus colaboradores de forma gradual dado que ello permitirá aprender en el proceso realizando ajustes y retroalimentaciones necesarias para la obtención de un desempeño idóneo durante la ejecución de las actividades planteadas en la organización.
3. A los futuros investigadores se les recomienda realizar investigaciones basadas en entrevistas que permitan comprender desde una mirada subjetiva el nexo conectivo entre el empoderamiento que siente el colaborador y su confianza para poder desarrollar una gestión pública que suele ser limitada por las normativas existentes.
4. A los encargados de cada área del Proyecto, se les pide establecer acciones e indicadores mensuales prácticos y precisos sobre el nivel de desarrollo de cada variable en sus colaboradores, la misma que genere cambios reales y determinantes en el cumplimiento de cada objetivo de la Institución.

REFERENCIAS

- Aggarwal, A., Nobis, K., & Rastogi, S. (2022). *Linking structural empowerment and distributive justice to employee's behavioral and attitudinal consequences: Testing the mediating role of psychological empowerment*. *Revista de Asuntos Públicos*. doi:10.1002/pa.2418
- Ahmad, H., Maram, A., Thaer, A., Raed, H., & Mustafa, H. (2022). *The impact of the agile system, knowledge sharing, and empowerment on organizational entrepreneurship in orange telecommunication firm*. Jordania: Diario de la Universidad Southwest Jiaotong. doi:10.35741/isn.0258-2724.57.3.39.
- Alaghbari, M. (2022). *Organizational Learning Readiness Role in Mediating the Impact of Job Empowerment on Academic Staff Innovation*. Kingdom of Bahrain: College of Administrative Sciences. doi:10.18576/isl/110628
- Albasal, N., Eshah, N., Minyaw, H., Albashtawy, M., & Alkhaldeh, A. (2022). *Structural and psychological empowerment and organizational commitment among staff nurses in Jordan*. Jordania: Foro de Enfermería. doi:10.1111/nuf.12721
- Ali, H., Li, M., & Qiu, X. (2022). *Employee Engagement and Innovative Work Behavior Among Chinese Millennials: Mediating and Moderating Role of Work-Life Balance and Psychological Empowerment*. China: Fronteras en Psicología. doi:10.3389/fpsyg.2022.942580
- Álvarez, A. (2022). ¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?. Universidad EAFIT. Colombia. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/31615/AndresFelipe_AlvarezLondono_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Amaya, J. (2019). *Motivación y empowerment en trabajadores de una empresa de servicio de ventas de la ciudad de Chiclayo*. Universidad señor de Sipán. Chiclayo. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6417/Amaya %20Pita%20Johnnattan%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6417/Amaya%20Pita%20Johnnattan%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Amezcu, E., Pérez, V., & Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *Ciencia Administrativa*. Obtenido de <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Artieda, J., Guarnizo, W., Caiza, M., & Vayas, G. (2021). *Las habilidades gerenciales en la gestión pública*. *Revista Investigación y Negocios*. Revista Investigación y Negocios. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372021000200149&script=sci_arttext
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria 3ed. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Ballester, J. (2021). Efecto del empowerment y las ti orientadas a la innovación en servicios en el sector hotelero a través de la capacidad de aprendizaje de las empresas. (Tesis de doctorado). Universidad Politécnica de Valencia. Valencia, España. Obtenido de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/160936/Ballester%20-%20EFECTO%20DEL%20EMPOWERMENT%20Y%20LAS%20TI%20ORIENTADAS%20A%20LA%20INNOVACION%20EN%20SERVICIOS%20EN%20EL%20SECTOR%20....pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bretones, F., & Jaimez, M. (2022). *Adaptación y validación española de la Escala de Empoderamiento Psicológico*. España: Interdisciplinario. doi:10.16888/INTERD.2022.39.1.12
- Carrillo, B., & Guevara, W. (2019). *Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador*. Ecuador: Revista Mapa. Obtenido de <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/166>
- Castro, Y., & Riveros, W. (2015). *Emporwerment y la gestion empresarial en la facultad de ciencias empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, periodo 2014 - 2015*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/398390f3-d1be-4f5f-ac42-b5d143df3a5b/content>

Chacón (2019). Maestría en gestión pública: una contribución de memoria para la cualificación de la Administración Pública. (tesis de Maestría). Instituto Superior De Educación En Ciencias Maestría En Gerencia Autárquica. Colombia. Obtenido de <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31319/1/Sandra%20S%C3%A1nchez.pdf>

Chávez, L. (2021). El empowerment como herramienta administrativa para incrementar la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Transportes Chiclayo S.A.- 2019. Universidad señor de Sipán. Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8659/Chavez%20Vasquez%20Lusbella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (1998). *Una Nueva Gestión Pública para América Latina*. Obtenido de <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Una-Nueva-Gestion-Publica-para-America-Latina.pdf>

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2015). *Plan estratégico Institucional reformulado 2015-2017*. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. Obtenido de https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/13103/PLAN_13103_2015_PEI_CE_PLAN_REFORMULADO_2015-2017_ULTIMO_23_SET__2015.PDF

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (3° ed.). México: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8105

Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica - reglamento renacyt. *Concytec*. Obtenido de

<https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2897/1/ReglamentoRenacyt.pdf>

Dahleez, K., Aboramadan, M., & Abu sharikh, N. (2022). *Empowering leadership and healthcare workers performance outcomes in times of crisis: the mediating role of safety climate*. Omán: Revista de Eficacia Organizacional. doi:10.1108/JOEPP-03-2021-0080

Dehghani-Tafti, M., Barkhordari-Sharifabad, M., Nasiriani, K., & Fallahzadeh, H. (2022). *Ethical leadership, psychological empowerment and caring behavior from the nurses' perspective*. Irán: Ética Clínica. doi:10.1177/14777509211016297

De León, I., Tapia, D., & Martínez, A. (2021). *Empowerment como tendencia organizacional*. Tlahuelilpan: XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/7260>

Fonseca, F., & Martínez, J. (2022). *El empoderamiento como generador de simbiosis de recursos humanos y objetivos organizacionales*. Universidad Ciencia y Tecnología. doi:10.47460/uct.v26i114.602

Galván, E., Mercader, V., Arango, E., & Ruíz, M. (2022). *Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work*. México: Gobierno Corporativo. doi:10.1108/CG-05-2021-0200

García, E. (2019). *El empowerment en el trabajo de los colaboradores de la institución Compartamos Financiera, Chimbote – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chimbote, Ancash. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39273/Garc%20c3%ada_MEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, Y. (2019). *Conjugación del talento humano y la gestión pública: de lo político, lo público, lo institucional, lo estratégico*. Bolivia: CIENCIAMATRIA. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7088736>

- Hassard, J., Wong, I., & Wang, W. (2022). *Workplace empowerment, psychological empowerment and work-related wellbeing in southeast Asian employees: a cross-sectional survey*. Reino Unido: Promoción de la salud internacional. doi:10.1093/heapro/daac113
- Ingunza, M. (2021). "Empowerment y la modernización de la gestión pública en la municipalidad provincial de ambo 2019" (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco. Huanuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2868/Ingunza%20Nesterenko%2C%20Miguel%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Institute for democracy and electoral assistance. (2008). *Gestión Pública. Transparencia*. Obtenido de <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/planificacion-estrategica-para-partidos-politicos.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana de Gerencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jiménez, J., Luna, J., & Jiménez, C. (2022). *Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad*. Revista de Investigaciones Universidad del Quindío. Obtenido de <https://revistas.uniquindio.edu.co/ojs/index.php/riuuq/article/view/558>
- Jones, G. (2008). *Teoría Organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones*. (5° ed.). México: Pearson. Obtenido de <https://web.politecnico metro.edu.co/wp-content/uploads/2021/08/Teoria-organizacional4taEdicionGarethRJones.pdf>
- Kanjanakan, P., Wang, P., & Kim, P. (2022). *The empowering, the empowered, and the empowerment disparity: A multilevel analysis of the integrated model of employee empowerment*. Nueva Zelanda: Gestión turística. doi:10.1016/j.tourman.2022.104635

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva Global y Empresarial*. (14° ed.). México: McGrawHill. Obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Leyva, K. y Vilcas, K. (2021). El empowerment y la productividad laboral de los colaboradores de la zona 1 de la CMAC Huancayo S. A. – 2020. Huancayo: Universidad Continental. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10066>
- Lim, J., Moon, K., & Christensen, R. (2022). *Does psychological empowerment condition the impact of public service motivation on perceived organizational performance? Evidence from the US federal government*. Corea de Sur: Revista Internacional de Ciencias Administrativas. doi:10.1177/00208523211008958
- López, R. (2021) Modelo de estrategias para gestionar el conocimiento institucional: caso de universidades públicas categoría a de Ecuador. (tesis de doctorado). Universidad de Alicante. España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10045/120985>
- Macías, T., Álvarez, S., & Macías, G. (2021). *Indicadores de la dirección de operaciones de calidad orientados desde la gestión del talento humano en empresas públicas y privadas*. Dominio de las Ciencias. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383844>
- Minguela, M., & Munuera, P. (2019). *El empowerment desde el emprendimiento social*. Revista Lasallista de Investigación. Obtenido de <http://179.1.108.245/index.php/rldi/article/view/2184>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el sistema administrativos de gestión de recursos humanos en el sector público*. Lima: Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico-Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526155/Gu%C3%ADa%20>

Sistema%20Administrativo%20Gesti%C3%B3n%20RR%20HH%20Sector
%20P%C3%ABlico.pdf

Munuera, P., & Domínguez, M. (2019). *El empowerment y el derecho a disponer de la información en el ámbito del Trabajo Social*. Madrid: Universidad Complutense Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38168/>

Nosratabadi, S., Bahrami, P., Motaghi, H., & Yusof, M. (2022). *How Do Human Capital Empowerments Constitute the Organizational Performance?* Hungría: Sustainable Finance, Digitalization and the Role of Technology. doi:10.1007/978-3-031-08084-5_34

Nwachukwu, C., Vu, H., Chládková, H., & Agboga, R. (2022). *Psychological empowerment and employee engagement: role of job satisfaction and religiosity in Nigeria*. Nigeria: Formación Industrial y Comercial. doi:10.1108/TIC-05-2022-0028

Parque, J., & Kim, W. (2022). *The Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior Through Psychological Empowerment: Focusing on the Moderated Mediating Role of Organizational Procedural Justice*. Corea del sur: Revista de Educación y Capacitación Técnica. doi:10.30880/jtet.2022.14.01.015

Picón, A. (2021). Modelo de empowerment para el desempeño laboral del servidor público en la red prestacional Lambayeque-EsSalud. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lambayeque. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85889>

Phairat, P., & Potipiroon, W. (2022). *High performance work systems and innovative work behavior among telecom employees: the mediating roles of organizational climate for innovation and psychological empowerment*. Tailandia: Revista ABAC. Obtenido de <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/6016/3490>

- Portocarrero, L. (2019). Gestión pública y sostenibilidad financiera de las instituciones de educación superior oficiales en Colombia. Universidad Simón Bolívar. Colombia. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/4360>
- Rafi, N., Ahmed, A., Shafique, I., & Kalyar, M. (2022). *Knowledge management capabilities and organizational agility as liaisons of business performance*. Pakistán: Revista de estudios empresariales del sur de Asia. doi:10.1108/SAJBS-05-2020-0145
- Rashid, S., Alimohammadzadeh, K., & Akhyani, N. (2018). *Investigación de la relación entre el empoderamiento estructural y la reducción del estrés laboral y el agotamiento laboral de las enfermeras (estudio de caso: enfermeras de hospitales públicos en Teherán)*. Irán: Revista Latinoamericana de Hipertensión. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1702/170263777009/html/>
- Reyes, M., & Lopez, L. (2021). *Liderazgo empoderado como estrategia organizacional: revisión sistemática*. México: Revista Doxa Digital. Obtenido de <https://journals.sfu.ca/doxa/index.php/doxa/article/view/18CA2>
- Reyes, R., & Pérez, J. (2022). *El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México*. México: Contaduría y Administración. doi:10.22201/fca.24488410e.2022.3173
- Rimarachín, B. (2019). Tipos de Liderazgo y Empowerment en jefes de empresas de molineras de la ciudad de Chiclayo 2018. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6350/Rimarach%C3%ADn%20Ramos%2C%20Blanca%20Elena%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ríos, K. (2022). Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de una aldea infantil en la región Lambayeque. (Tesis de

maestría). Universidad César Vallejo. Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92945>

Rosas, I. (2022). La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020. (Tesis de Maestría). Centro de Altos Estudios Nacionales. Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13097/217>

Saleem, S., Tourigny, L., Raziq, M., Shaheen, S., & Goher, A. (2022). *Servant leadership and performance of public hospitals: Trust in the leader and psychological empowerment of nurses*. Pakistán: Revista de Gestión de Enfermería. doi:10.1111/jonm.13622

Salazar, A. (2021). Estrategia de recursos humanos para la gestión pública en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lambayeque. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55022>

Saldarriaga, M. (2020). Relación entre empowerment y compromiso laboral en los trabajadores de una entidad pública Piura, 2019. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45857>

Sánchez, N. (2019). La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia. (Tesis de Maestría). Universidad Externado de Colombia. Colombia. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>

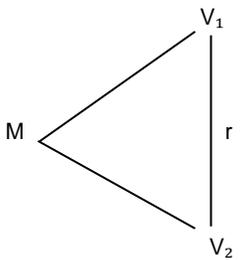
Sobrino, I. (2020). La flexibilidad psicológica como herramienta de adaptación a los nuevos retos laborales. Empoderamiento, innovación y compromiso como palancas para hacer frente a un entorno VUCA. (tesis de doctorado). Universidad Pontificia Comillas. España. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=260430>

- Sosa, C. (2021). Empowerment y su impacto en la gestión administrativa bajo modalidad virtual en la Unidad de Gestión Educativa Local Otuzco, 2020. Trujillo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58071>
- Taibah, D., & Ho, T. (2022). *Improving Gen Z Contextual Work Performance Through Langford's Leadership Big 5 and Structural Empowerment*. Arabia Saudita: Lecture Notes in Networks and Systems. doi:10.1007/978-3-031-08954-1_76
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Troya, R., Vásquez, C., & Fajardo, L. (2019). *Empowerment: una herramienta estratégica como ventaja de competitividad en la administración de los gobiernos autónomos descentralizados (GADS)*. Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6796779>
- UNESCO. (2022). *Informe de los objetivos de desarrollo sostenible*. Estados Unidos: Lois Jensen. Obtenido de https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf
- UNESCO. (2005). *Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, adoptados por UNESCO*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/07761DB776BF854205257D160072F6D6/\\$FILE/9_Brochure+UNESCO_SP.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/07761DB776BF854205257D160072F6D6/$FILE/9_Brochure+UNESCO_SP.pdf)
- Van den Berg, J., Alblas, A., Romme, A. G., & Blanc, P. (2022). *How Structural Empowerment Boosts Organizational Resilience: A case study in the Dutch home care industry*. Países Bajos: Estudios de Organización. doi:10.1177/01708406211030659

- Villasmil, M., Romero, F., & Socorro, C. (2021). *Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela*. Venezuela: Revista de ciencias sociales. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927659>
- Wu, S.-Y., Wang, W.-T., & Hsieh, Y.-H. (2022). *Exploring knowledge sharing behavior in healthcare organizations: an integrated perspective of the empowerment theory and self-determination theory*. Taiwan: Kybernetes. doi:10.1108/K-01-2021-0028

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos												
<p>Problema general ¿Existe relación entre la gestión pública y el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la percepción de la gestión pública en un Proyecto Especial del Norte del Perú? ¿En qué medida se da el empowerment en los trabajadores de un Proyecto Especial del Norte del Perú? ¿Cuál es el performance de la gestión pública según el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión pública y el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú.</p> <p>Objetivos específicos a) Establecer la percepción de la gestión pública en un Proyecto Especial del Norte del Perú; b) Identificar el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú; c) Describir la gestión pública según el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión pública y el empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La gestión pública según los trabajadores de un Proyecto Especial del Norte del Perú es insuficiente. H2. El empowerment en un Proyecto Especial del Norte del Perú es débil. H3. La gestión pública y el empowerment presentan similar desarrollo en un Proyecto Especial del Norte del Perú.</p>	<p>Técnica: La técnica que se utilizó es el censo.</p> <p>Instrumento: Los instrumentos que se utilizaron fueron dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio.</p>												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>Tipo: Básica Diseño: Correlacional comparativo Esquema:</p> 	<p>Población La población estuvo conformada por 60 trabajadores del proyecto especial del norte del Perú.</p> <p>Muestra El presente estudio no contó con muestra, debido a que se trabajó con todo el universo en mención.</p> <p>El tipo de muestreo fue no probabilístico</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Gestión Pública</td> <td>Planeamiento</td> </tr> <tr> <td>Normativa y reguladora</td> </tr> <tr> <td>Directiva y ejecutora</td> </tr> <tr> <td>Supervisión, evaluación y control</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Empowerment</td> <td>Poder</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Desarrollo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión Pública	Planeamiento	Normativa y reguladora	Directiva y ejecutora	Supervisión, evaluación y control	Empowerment	Poder	Motivación	Liderazgo	
Variables	Dimensiones														
Gestión Pública	Planeamiento														
	Normativa y reguladora														
	Directiva y ejecutora														
	Supervisión, evaluación y control														
Empowerment	Poder														
	Motivación														
	Liderazgo														
	Desarrollo														

Anexo 2: Operacionalización de las variables bajo estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Pública	La gestión pública son recursos financieros que aplican las entidades gubernamentales a través de la organización de actividades que permitan el logro de metas de crecimiento socioeconómico, cuyo propósito es proporcionar los recursos necesarios que permitan mejorar el bienestar de ciudadanos, lo cual es posible a través de desarrollo de actividades: planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades (CEPLAN, 2015)	En la presente investigación se evaluó la gestión pública según la teoría del Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral - IDEA Internacional, por medio de un cuestionario que constó de 20 ítems realizados bajo las dimensiones: planeamiento, normativa y reguladora, directiva y ejecutora y supervisión, evaluación y control.	Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Estratégica. • Planificación Operativa. • Objetivos. 	Escala de Likert.
			Normativa y reguladora	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia. • Eficacia. • Gestión de recursos. 	
			Directiva y ejecutora	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Instrucciones claras. • Motivación. 	
			Supervisión, evaluación y control	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo. • Normas Reguladoras. • Políticas Públicas. 	
Empowerment	El empowerment está basada en la idea de dar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en las organizaciones. En un entorno empresarial caracterizado por una dura competencia global y la rápida aparición de nuevas tecnologías, renunciar al control centralizado parece una solución viable que promueve la velocidad, la flexibilidad y la toma de decisiones organizacional (Chiavenato, 2017)	En la presente investigación se evaluó el empowerment según la teoría del Chiavenato, por medio de un cuestionario que constó de 20 ítems realizados bajo las dimensiones: poder, motivación, liderazgo y desarrollo.	Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Adquiere autonomía para tomar decisiones. • El poder de los jefes es implantado • Existe la delegación de autoridad en acciones laborales. 	Escala de Likert.
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • La confianza es parte fundamental. • Políticas de reconocimiento. • Información oportuna de los logros • Aporta ideas en el proyecto. 	

			<p>Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none">• Asesoramiento.• Cualidades de líder.• Identificación con el líder.• Autoevaluación objetiva.• Evaluación constructiva.
			<p>Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none">• Capacitaciones• Ascenso.• Recursos oportunos.• Transferencia de conocimientos.• Información secreta exclusiva.

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Gestión Pública

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()

d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Planeamiento	1	2	3	4	5
1. Conoce el proceso de formulación del plan estratégico de la institución					
2. Tiene conocimiento acerca de los parámetros o normas para la formulación del plan estratégico					
3. El plan estratégico es un instrumento de guía para su Institución					
4. Cumplir con el plan estratégico es garantizar una buena gestión					
5. Ha recibido información sobre los planes a corto y largo plazo de la institución					
Normativa y reguladora	1	2	3	4	5
6. Las áreas en la institución coordinan eficientemente el desarrollo de sus actividades					
7. La institución promueve la colaboración entre las distintas áreas de trabajo					

8. Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para la ejecución de sus funciones					
9. Cuándo le asignan una tarea le indican el plazo límite para culminarla					
10. Conoce los procedimientos a seguir para ejecutar cada función de su puesto					
Directiva y ejecutora	1	2	3	4	5
11. La gestión de la institución es llevada a cabo con eficiencia por parte de los líderes					
12. Considera que su jefe inmediato cuenta con habilidades para liderar					
13. Recibe, por parte de su jefe, las pautas y lineamientos claros para el desarrollo de sus funciones					
14. Su jefe inmediato se mantiene al tanto de las necesidades de su equipo					
15. En su institución se han implementado talleres de motivación para los trabajadores de todas las áreas					
Supervisión, evaluación y control	1	2	3	4	5
16. La institución alcanza los objetivos propuestos en el tiempo pactado					
17. La institución realiza controles y supervisiones frecuentes para determinar los avances de trabajo					
18. Las áreas de trabajo de la Institución son evaluados según sus resultados					
19. La gestión pública es eficiente en esta Institución					
20. Los resultados obtenidos denotan la buena y la mala gestión de los encargados					

Cuestionario: Empowerment

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la alternativa que usted considere correcta y sea acorde a la realidad de su Institución. Responda con la mayor veracidad posible, tome en cuenta que este cuestionario es ANONIMO.

Datos generales:

1.- Edad:

2.- Sexo:

a. Masculino () b. Femenino ()

3.- Estado civil:

a. Soltero () b. casado () c. Viudo ()
d. Divorciado () e. Conviviente ()

Dimensiones	Nada	Poco	Regular	Alto	Excelente
Poder	1	2	3	4	5
1. Adquiere poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro del proyecto					
2. Los jefes inmediatos establecen poder para cumplir con los objetivos					
3. En las actividades que realiza, observa que hay delegación de autoridad por parte de los jefes del proyecto					
4. La delegación de responsabilidades entre colaboradores y jefes se da de forma eficiente					
5. La confianza es un factor fundamental para desarrollar mejor sus actividades					
Motivación	1	2	3	4	5
6. Los directivos reconocen tus logros					
7. Los metas logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los colaboradores					

8. Existen políticas de reconocimiento para motivar al personal que cumple los objetivos					
9. Se informa los logros y resultados que obtiene el proyecto					
10. Participa y colabora con ideas e información con los directivos y colaboradores para el logro de metas					
Liderazgo	1	2	3	4	5
11. Se brinda asesoramiento al personal					
12. Los directivos tienen cualidades de líder que encaminar al logro de objetivos y metas					
13. Se siente identificado con su jefe quien apoya su desempeño laboral					
14. Suelen orientar al personal para realiza una autoevaluación objetiva en su desempeño					
15. El jefe realiza evaluación constructiva relacionado a su desempeño laboral					
Desarrollo	1	2	3	4	5
16. El proyecto promueve capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño laboral					
17. Aspira ascender de cargo dentro del proyecto					
18. Cuenta con recursos humanos y materiales para realizar su trabajo					
19. Los jefes mejor capacitados y actualizados transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a los demás colaboradores					
20. Observa que existe información secreta que solo es conocido por una parte de los colaboradores					

Anexo 4: Validación de Jueces de los instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ricardo Chanamé Chira
Institución donde labora : Universidad Tecnológica del Perú
Especialidad : Lengua y Literatura
Instrumento de evaluación : Para evaluar la gestión pública
Autor (s) del instrumento (s) : Cesar German Salazar Díaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión pública					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión pública					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión pública					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		48				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento denominado "Cuestionario para medir la Gestión Pública" cumple con los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Por lo tanto, tiene el V°B° para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Chiclayo, 9 de noviembre de 2022

Dr. Ricardo Chanamé Chira
Esp. en Investigación y redacción científica
<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>

richame_07@hotmail.com

979076087

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ricardo Chanamé Chira
Institución donde labora : Universidad Tecnológica del Perú
Especialidad : Lengua y Literatura
Instrumento de evaluación : Para evaluar el Empowerment
Autor (s) del instrumento (s) : Cesar German Salazar Díaz

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Empowerment					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Empowerment					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Empowerment					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento denominado "Cuestionario para medir el empowerment" cumple con los criterios de claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. Por lo tanto, tiene el V°B° para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



Chiclayo, 9 de noviembre de 2022

Dr. Ricardo Chanamé Chira

Esp. en Investigación y redacción científica

<https://orcid.org/0000-0001-6410-5192>

richame_07@hotmail.com

979076087



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CHANAME CHIRA
Nombres	RICARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16797481

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156650
Fecha Matricula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000788294

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing. MSc. María Domitila Aranzamendi de Mugruza
 Institución donde labora : Programa Subsectorial de Irrigaciones –PSI-MIDAGRI
 Especialidad : Ingeniero Agrónomo
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la Gestión Pública.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Salazar Díaz Cesar German.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo directivo.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo directivo.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo directivo.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL					47	

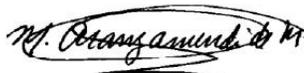
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Chiclayo, 28 de Octubre del 2022.



Ing. María Domitila Aranzamendi de Mugruza

Mtra. En Gestión Pública.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ing, MSc. María Domitila Aranzamendi de Mugruza
 Institución donde labora : Programa Subsectorial de Irrigaciones –PSI-MIDAGRI
 Especialidad : Ingeniero Agrónomo
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Empowerment.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Salazar Díaz Cesar German.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

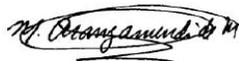
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Chiclayo, 28 de Octubre del 2022.



Ing. María Domitila Aranzamendi de Mugruza

Mtra. En Gestión Pública.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARANZAMENDI DE MUGRUZA**
Nombres **MARIA DOMITILA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **10289611**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/06/18**
Resolución/Acta **0186-2018-UCV**
Diploma **052-037107**
Fecha Matrícula **20/12/2014**
Fecha Egreso **02/07/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
09 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000980851

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 09/11/2022 12:12:02-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Ana Gisella Del Carmen Torres Balarezo
 Institución donde labora : Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la Gestión Pública.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Salazar Díaz Cesar German.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo directivo.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Liderazgo directivo.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Liderazgo directivo.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						49

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Criterios, indicadores acordes a los objetivos, técnicas e instrumentos a aplicar claro y preciso.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Chiclayo, 15 de Noviembre del 2022.



 Ana Gisella Del Carmen Torres Balarezo
 Dra. En Gestión Pública Y Gobernabilidad.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Ana Gisella Del Carmen Torres Balarezo
 Institución donde labora : Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE.
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad.
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el Empowerment.
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Salazar Díaz Cesar German.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Criterios, indicadores acordes a los objetivos, técnicas e instrumentos a aplicar claro y preciso.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Chiclayo, 15 de Noviembre del 2022.



Ana Gisella Del Carmen Torres Balarezo
 Dra. En Gestión Pública Y Gobernabilidad.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TORRES BALAREZO**
Nombres **ANA GISELLA DEL CARMEN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **42062798**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009297**
Fecha Matrícula **01/08/2014**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000988726

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/11/2022 20:25:48-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 5: Informe de Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Conocimiento fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN PÚBLICA

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1
Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	20

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar LA GESTIÓN PÚBLICA de los docentes han obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.913, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 2.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

PREGUNTAS	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Conoce el proceso de formulación del plan estratégico de la institución	51,9000	157,955	0,183	0,917
Tiene conocimiento acerca de los parámetros o normas para la formulación del plan estratégico	51,9000	151,886	0,369	0,914
El plan estratégico es un instrumento de guía para su Institución	51,9000	154,852	0,291	0,915
Cumplir con el plan estratégico es garantizar una buena gestión	52,0667	145,995	0,616	0,908
Ha recibido información sobre los planes a corto y largo plazo de la institución	52,7667	150,185	0,502	0,910
Las áreas en la institución coordinan eficientemente el desarrollo de sus actividades	52,7000	149,941	0,565	0,909
La institución promueve la colaboración entre las distintas áreas de trabajo	52,6000	150,248	0,593	0,909
Usted considera que cuenta con las herramientas necesarias para la ejecución de sus funciones	52,8333	154,282	0,326	0,914
Cuando le asignan una tarea le indican el plazo límite para culminarla	52,5667	150,047	0,449	0,912
Conoce los procedimientos a seguir para ejecutar cada función de su puesto	52,3667	140,930	0,727	0,905
La gestión de la institución es llevada a cabo con eficiencia por parte de los líderes	52,9333	145,513	0,640	0,907
Considera que su jefe inmediato cuenta con habilidades para liderar	52,6667	141,816	0,822	0,903
Recibe, por parte de su jefe, las pautas y lineamientos claros para el desarrollo de sus funciones	52,4333	141,289	0,809	0,903
Su jefe inmediato se mantiene al tanto de las necesidades de su equipo	52,7000	141,252	0,742	0,904

En su institución se han implementado talleres de motivación para los trabajadores de todas las áreas	52,3333	145,885	0,700	0,906
La institución alcanza los objetivos propuestos en el tiempo pactado	52,5667	143,151	0,752	0,904
La institución realiza controles y supervisiones frecuentes para determinar los avances de trabajo	52,7667	148,116	0,570	0,909
Las áreas de trabajo de la Institución son evaluadas según sus resultados	52,7333	147,444	0,539	0,910
La gestión pública es eficiente en esta Institución	53,0333	146,861	0,671	0,907
Los resultados obtenidos denotan la buena y la mala gestión de los encargados	52,9333	149,995	0,390	0,914

La Tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se puede dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.913, se puede señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Conocimiento fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, “El instrumento se puede considerar confiable”. No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL EMPOWERMENT

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.954	20

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar EL EMPOWERMENT de los docentes han obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.954, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 2.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

PREGUNTAS	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Adquiere poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro del proyecto	71,1333	216,395	0,067	0,962
Los jefes inmediatos establecen poder para cumplir con los objetivos	70,4333	202,116	0,411	0,957
En las actividades que realiza, observa que hay delegación de autoridad por parte de los jefes del proyecto	69,7667	204,461	0,411	0,956
La delegación de responsabilidades entre colaboradores y jefes se da de forma eficiente	69,4333	203,426	0,593	0,953
La confianza es un factor fundamental para desarrollar mejor sus actividades	69,4000	200,938	0,643	0,952
Los directivos reconocen tus logros	69,4667	192,878	0,842	0,949
Los metas logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los colaboradores	69,3667	196,723	0,875	0,949
Existen políticas de reconocimiento para motivar al personal que cumple los objetivos	69,4000	193,145	0,844	0,949
Se informa los logros y resultados que obtiene el proyecto	69,4333	193,771	0,902	0,948
Participa y colabora con ideas e información con los directivos y colaboradores para el logro de metas	69,3000	196,700	0,829	0,949
Se brinda asesoramiento al personal	69,5000	190,190	0,878	0,948
Los directivos tienen cualidades de líder que encaminar al logro de objetivos y metas	69,3667	196,723	0,875	0,949
Se siente identificado con su jefe quien apoya su desempeño laboral	69,5000	192,948	0,767	0,950

Suelen orientar al personal para realiza una autoevaluación objetiva en su desempeño	69,4333	193,771	0,902	0,948
El jefe realiza evaluación constructiva relacionado a su desempeño laboral	69,2667	203,926	0,779	0,951
El proyecto promueve capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño laboral	69,2333	199,633	0,854	0,950
Aspira ascender de cargo dentro del proyecto	69,2333	198,461	0,787	0,950
Cuenta con recursos humanos y materiales para realizar su trabajo	69,1667	203,040	0,788	0,951
Los jefes mejor capacitados y actualizados transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a los demás colaboradores	69,1000	203,541	0,767	0,951
Observa que existe información secreta que solo es conocido por una parte de los colaboradores	69,2333	203,013	0,703	0,951

La Tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se puede dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.954, se puede señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRION BARCO GILBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "

Gestión pública y Empowerment en los trabajadores de un Proyecto Especial del Norte del Perú.", cuyo autor es SALAZAR DIAZ CESAR GERMAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 21 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRION BARCO GILBERTO DNI: 16720146 ORCID: 0000-0002-1104-6229	Firmado electrónicamente por: CCARRIONBA el 27- 12-2022 10:49:15

Código documento Trilce: TRI - 0498209