



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

**Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida
laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Administración**

AUTORA:

Diaz Saavedra, Lidia Amanda (orcid.org/0000-0002-5783-3375)

ASESOR:

Dr. Alva Palacios Gomez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0003-3224-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mi familia y en especial a mi esposo por su apoyo incondicional en los momentos más difíciles; quienes son el motor y motivo en mi realización profesional.

Agradecimiento

A Dios y a mi familia por brindarme su confianza, apoyo y cariño incondicional. También, a mis profesores del doctorado quienes con su profesionalismo y exigencia me han permitido realizar la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria:.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
Resumo.....	x
I. Introducción.....	1
II. Marco Teórico.....	6
III. Metodología.....	21
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	21
3.2. Variables y Operacionalización.....	22
3.3. Población, Muestra, Muestreo y Unidad de Análisis.....	24
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de Análisis de Datos.....	26
3.7. Aspectos Éticos.....	26
IV. Resultados.....	27
4.1. Resultados descriptivos.....	27
4.2. Resultados descriptivos.....	28
4.3. Resultados descriptivos.....	30
4.4. Análisis Inferencial.....	31
4.4.1. <i>Prueba de Normalidad</i>	31
4.4.2. <i>Prueba de Hipótesis</i>	33
4.4.3. <i>Prueba de hipótesis específicas</i>	34
V. Discusión.....	36
VI. Conclusiones.....	40
VII. Recomendaciones.....	41
VIII. Propuestas.....	42

Referencias.....	45
Anexos	56

Índice de tablas

Tabla 1 - Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la percepción de empowerment	30
Tabla 2 - Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la percepción de empowerment por dimensiones	31
Tabla 3 - Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de los compromisos de desempeño	32
Tabla 4 - Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la percepción de compromisos de desempeño por dimensiones	33
Tabla 5 - Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la calidad de vida laboral	35
Tabla 6 - Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la percepción de calidad de vida laboral por dimensiones	36
Tabla 7- Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra	37
Tabla 8 - Prueba de hipótesis general	38
Tabla 9 – Estimación del modelo	39
Tabla 10- Prueba de hipótesis específicas	40
Tabla 11 – Cronograma de ejecución	48
Tabla 12 – Cronograma de actividades y costo 2022	49

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 - Esquema del diseño	26
Figura 2 - Distribución porcentual de los niveles de la percepción de empowerment	30
Figura 3 - Distribución porcentual de los niveles de la percepción de empowerment por dimensiones	31
Figura 4 - Distribución porcentual de los niveles de los compromisos de desempeño	32
Figura 5 - Distribución porcentual de los niveles de la percepción de compromisos de desempeño por dimensiones	34
Figura 6 - Distribución porcentual de los niveles de la calidad de vida laboral	36
Figura 7 - Distribución porcentual de los niveles de la percepción de la calidad de vida laboral por dimensiones	37

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. Se realizó un estudio basado en el modelo del paradigma positivista, tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional causal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario; cuya población muestral estuvo compuesta por 120 directores de las instituciones educativas de EBR.

Como resultados se encontró que el 31.7%, 56.7% y 58.3% de los encuestados perciben un nivel adecuado de empowerment, de compromisos de desempeño y de calidad de vida laboral respectivamente; concluyendo que el empowerment y los compromisos de desempeño tienen una incidencia altamente significativa (p -valor < 0.01) en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, contando con una dependencia probabilística del 12.5%, con lo cual la hipótesis general queda demostrada; así mismo tienen una incidencia altamente significativa en sus dimensiones: carga en el trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija 2021.

Palabras clave: Empoderamiento, compromiso, calidad, estrés.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between empowerment and performance commitments in the quality of work life of the directors of the UGEL Aija, 2021. A study was carried out based on the positivist paradigm model, basic type, quantitative approach, non-experimental design and causal correlation. For the data collection, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument; whose sample population was made up of 120 directors of EBR.

As the most important results, it was found that 31.7%, 56.7% and 58.3% of the respondents perceive an adequate level of empowerment, performance commitments and quality of work life respectively; concluding that empowerment and performance commitments have a highly significant incidence (p -value <0.01) on the quality of working life of the directors of UGEL Aija, with a probabilistic dependence of 12.5%, with which the general hypothesis is demonstrated; Likewise, they have a highly significant impact in their dimensions, workload, intrinsic motivation and managerial support in the quality of work life of the directors of UGEL Aija 2021.

Keywords: Empowerment, commitment, quality, stress.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi verificar a relação entre empoderamento e compromissos de desempenho na qualidade de vida no trabalho dos dirigentes da UGEL Aija, 2021. Foi realizado um estudo com base no modelo do paradigma positivista, tipo básico, abordagem quantitativa, desenho não experimental e correlação causal. Para a coleta de dados, foi utilizada a técnica de survey e o questionário foi utilizado como instrumento; cuja amostra populacional foi composta por 120 diretores de instituições educacionais EBR na província.

Como resultados, constatou-se que 31,7%, 56,7% e 58,3% dos entrevistados percebem um nível adequado de empoderamento, compromissos de desempenho e qualidade de vida no trabalho respectivamente; concluindo que a emancipação e os compromissos de desempenho têm uma incidência altamente significativa (p -valor $<0,01$) na qualidade de vida no trabalho dos dirigentes da UGEL Aija, com uma dependência probabilística de 12,5%, com a qual se demonstra a hipótese geral; Da mesma forma, têm um impacto altamente significativo em termos de suas dimensões, carga de trabalho, motivação intrínseca e suporte gerencial na qualidade de vida no trabalho dos diretores da UGEL Aija 2021.

Palavras-chave: Empoderamento, comprometimento, qualidade, estresse.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVA PALACIOS GOMEZ LUIS ENRIQUE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021.", cuyo autor es DIAZ SAAVEDRA LIDIA AMANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 10.00%, 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.

LIMA, 13 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVA PALACIOS GOMEZ LUIS ENRIQUE DNI : 27148724 ORCID: 0000-0003-3224-5363	Firmado electrónicamente por: ALVAPL el 13-08- 2022 10:24:14

Código documento Trilce: INV - 0820287