

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

Lidia Amanda, Diaz Saavedra

[ldiazsaa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ldiazsaa@ucvvirtual.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-3224-5363>

Universidad César Vallejo

Lima – Perú

### 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. Los resultados arrojaron 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:** *empowerment; compromisos de desempeño; cvl; estrés.*

Correspondencia: [ldiazsaa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ldiazsaa@ucvvirtual.edu.pe)

Artículo recibido: 15 junio 2022. Aceptado para publicación: 30 junio 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .

Como citar: Diaz Saavedra, L. A. (2022) Empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 231-248. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2546](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2546)

## Empowerment and performance commitments in the quality of work life of the directors of the UGEL Aija, 2021

### 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; performance commitments; cvl; stress.*

## INTRODUCCIÓN

En el plano internacional se observa que muchas de las organizaciones que no han cambiado mucho o no se han adecuado al avance de las nuevas competencias de darle mayor valor al capital humano, entre tanto las pocas organizaciones que adaptaron nuevos métodos o estrategias en el campo de la administración han venido evolucionando lentamente a raíz de estas mejoras, ellos tuvieron una nueva manera de adquirir formas y conocimientos para incrementar la eficacia y eficiencia de la productividad. En la gran parte de las organizaciones públicas o privadas al aplicarse en forma deficiente el empowerment trae como consecuencia la desmotivación, ausentismo, poca iniciativa, escaso nivel de creatividad e innovación, alta rotación del personal y como consecuencia no se logran los objetivos propuestos (Revista Digital Observatorio de Recursos Humanos; 2018).

En cuanto a los compromisos de desempeño se aprecia que se vienen realizando en muchos países esfuerzos para reformar la calidad de la educación de una manera deficiente dentro de un proceso organizado, optimizando los métodos, proyectos internos y el compromiso para afinar los procedimientos pedagógicos, que se requieren un compromiso en la formación de ciudadanos con capacidad para la buena convivencia en el seno de una sociedad democrática (UNESCO, 2019; Álvaro, 2020).

En cuanto a la calidad de vida profesional en el contexto mundial, se observa que se valora en rango medio la percepción de los trabajadores respecto a sus espacios de trabajo, materiales o recursos, salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, carga en el trabajo (Grote y Guet, 2017). También en muchas instituciones de tipo estatal y privada no existe ambiente laboral propicio y satisfactorio para el desarrollo y bienestar del personal que labora, no se han implementado estrategias para mejorar las condiciones favorables que les motive y el rendimiento laboral en el desarrollo de las tareas que son propias de la labor que realizan (Suescún, et al., 2016).

En el seno de las organizaciones de los países latinoamericanos se observó que la gran mayoría de las organizaciones no consideran el empowerment, de manera que los dueños no atribuyen poder y autoridad a los trabajadores, no hacen sentir que ellos también son dueños de la empresa, esto se traduce en una falta de compromiso y responsabilidad. Siendo el empowerment una herramienta nueva para impulsar

responsabilidades y dar confianza a los trabajadores para asegurar la productividad y el bienestar (Vera et al., 2017).

En lo referente a la calidad de vida profesional se observó en los países de América Latina, muchas organizaciones que no otorgan el valor real al trabajador, mucha presión en el trabajo, existen muchos conflictos con los trabajadores, hay estrés laboral, no les ofrecen condiciones favorables de trabajo y escasas oportunidades para el crecimiento personal (Farit et al., 2016).

En el caso peruano, la gran mayoría de organizaciones privadas conocen el empowerment, sin embargo no lo ponen en práctica, pocas se dedican al cambio organizacional, para mejorar continuamente tanto el producto como el servicio, de esta manera los trabajadores deben aplicar todo el conocimiento y habilidades para que la organización sea competente e innovadora (Suescún et al., 2016).

En cuanto a la naturaleza de la vida laboral, hay agujeros en el nivel de compensación de los trabajadores, no se ofrecen condiciones de seguridad y asistencia gubernamental en el trabajo, ni la utilización y el avance de las habilidades, no se ofrecen libertades para el progreso y la solidez, por último, no hay unión amistosa en el trabajo (Grote y Guet, 2017). Las causas se identifican directamente con la planificación impotente de los jefes en materia de refuerzo, la preparación impotente de los trabajadores, la ausencia de responsabilidad, el avance insuficiente de la sociedad y los componentes de refuerzo, y la ausencia de información sobre la misión y la visión del establecimiento (Alles, 2016).

En la jurisdicción de UGEL Aija, región Ancash, se observa que los directivos de las distintas instituciones educativas saben muy poco sobre empoderamiento, poca delegación de poder, porque no confían en los trabajadores y no se aprecia la autonomía de su personal. Esto conduce al incumplimiento y, a veces, al aplazamiento de los compromisos de desempeño. Por otro lado, en cuanto a la calidad de vida laboral que reciben los trabajadores, es deficiente, ya que sólo reciben los salarios establecidos para la administración pública, no existe una retribución económica, que sea suficientemente justa y satisfactoria; También se nota que el personal no tiene seguridad en el trabajo, pocos sistemas tecnológicos modernos con los que sea agradable trabajar.

Entonces, en ese punto, vemos algunos problemas en la naturaleza de la vida laboral de los administradores de las IIEE de la UGEL de Aija, por lo que intentaremos mostrar si existe una conexión entre el fortalecimiento y las responsabilidades de ejecución con la

variable referida; Esto afecta los destinos de cumplir con las responsabilidades de presentación de la unidad principal y en su mayor parte en la naturaleza de la vida laboral de los supervisores que son la administración superior y/o la autoridad principal de las IIEE. Cumplirlo como la cuestión fundamental: ¿Cuál es el índice de fortalecimiento y ejecución de responsabilidades en la naturaleza de la vida laboral de los supervisores de la UGEL Aija, 2021?

Siendo el problema general: ¿Cuál es la incidencia del empowerment y compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021? Asimismo, los problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia del empowerment y compromisos de desempeño en la en la carga en el trabajo de los directores de la UGEL Aija, 2021? ¿Cuál es la incidencia del empowerment y compromisos de desempeño en la motivación intrínseca de los directores de la UGEL Aija, 2021? ¿Cuál es la incidencia del empowerment y compromisos de desempeño en el apoyo directivo de los directores de la UGEL Aija, 2021?

De acuerdo con Pacori (2019), se refiere a un argumento convincente de las razones o motivos por la cual se desarrolla la investigación; en la justificación teórica el aporte fue la aplicación de teorías que han ayudado a extender el conocimiento de las variables de investigación lo cual pueda ser de utilidad para otros estudios de investigación. Justificación Práctica –Social se aportó en la elaboración de un plan diseñado para fortalecer el empoderamiento de los directores, el logro de los compromisos de desempeño y asegurar una adecuada calidad de vida laboral, en la justificación metodológica se aportó con la construcción de tres cuestionarios; uno de cada variable los mismos que tendrán el vigor del contenido como juicio de expertos-método del consenso grupal y la prueba binomial; asimismo, se tendrán a la validez de constructo mediante la aplicación del análisis factorial y finalmente se hará la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cron Bach.(p. 185).

Como justificación epistemológica, el estudio se basó en el positivismo y empirismo debido a la medición controlada de los datos recabados sometidos a un proceso confirmatorio inferencial deductivo, donde la relación con el objeto de estudio fue totalmente distante, de tipo no interactiva y la posición del investigador se mantuvo neutral (Ochoa et al., 2020; Cadena-Iñiguez et al., 2017).

La premisa hipotética de este examen es avanzar en la información existente, que decide el efecto del fortalecimiento en la satisfacción personal de los trabajadores con respecto a Covid-19 UGEL Aija, 2021, cuyos resultados pueden ser organizados en la proposición e incluidos como información. La ciencia reglamentaria, ya que mostrará su efecto en la naturaleza de la vida laboral. En cuanto a las motivaciones sistémicas de por qué deben crearse y aplicarse nuevos instrumentos, nos permitirán comprender y abordar circunstancias que pueden investigarse a través de la ciencia. Por último, la legitimación de los hechos ayudará a los administradores de las IIEE de la UGEL Aija, ya que el fortalecimiento es una metodología empresarial de los ejecutivos, que consiste en permitir que los trabajadores practiquen una independencia más prominente y una fuerza dinámica, para mejorar la presentación de la organización y por lo tanto influye en la naturaleza de la vida laboral.

Los objetivos según Hurtado (2015), permiten dejar en claro el logro final de la investigación; siendo el objetivo general correspondería: Demostrar la incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija, 2021. Y como objetivos específicos los siguientes: Demostrar la incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la carga en el trabajo. Demostrar la incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la motivación intrínseca de los directores y demostrar la incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en el apoyo directivo.

Por otro lado, la hipótesis según Malegarie & Fernández (2016), es un concepto que podría ser genuino o no y que requiere una forma de prueba empírica, y su precio radica en su potencial para establecer relaciones entre las normas con un sólido énfasis en los registros; teniendo como hipótesis general: El empowerment y los compromisos de desempeño inciden en la calidad de vida laboral de los directores de la UGEL Aija 2021. Siendo las hipótesis específicas: Existe incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la carga en el trabajo de los directores de la UGEL Aija, 2021. Existe incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en la motivación intrínseca de los directores de la UGEL Aija, 2021. Existe incidencia del empowerment y los compromisos de desempeño en el apoyo directivo de los directores de la UGEL Aija, 2021.

## METODOLOGÍA

El tipo de estudio se inscribe dentro de la investigación básica por que se tratará a nivel teórico. En este sentido, Hernández et al., (2014), la investigación básica es la que señala el incremento de conocimientos para fortalecer las bases teóricas interviniendo directamente y en un solo momento para captar las impresiones y comportamientos de las unidades de análisis son denominados estudios transversales, siendo estos captados en una forma directa.

El estudio tiene como propósito aplicar los conocimientos de la ciencia sobre un contexto determinado, las teorías sobre las variables, siendo el objetivo central en verificar si es válido algunos instrumentos de acuerdo con la versión de los jueces.

El método que se utilizó es hipotético deductivo, debido a que la investigación tiene la hipótesis. En este sentido, Carrasco (2014), el enfoque incluye la formulación de hipótesis para evaluar las hipótesis que surgieron dentro de la investigación.

El estudio corresponde al paradigma positivista. Al respecto, Hernández, et al. (2014), en esta técnica la verdad es absoluta y medible, la conexión entre el investigador y el fenómeno observado debe ser controlada, ya que no debe impactar el comportamiento del observado. Las estrategias estadísticas inferenciales y descriptivas son la premisa de este paradigma.

La observación se refiere a la técnica cuantitativa. En este sentido, Hernández, et al (2014), sobre esta técnica hace uso de los hechos para lograr resultados de la información adquirida de la esfera. El estudio es del tipo no experimental, porque no se manipula las variables, en este caso es empowerment, compromisos de desempeño y calidad de vida laboral.

En este caso se trató de una población total de 120 directores de la jurisdicción, los mismos que se han encuestado, se realizó sobre la base del conocimiento y criterio del investigador. Este procedimiento se sustenta en el aporte de Otzen & Manterola (2017) dado que permitió seleccionar casos singulares de una población. La unidad de análisis fue representada por cada uno de los trabajadores encuestados.

Los criterios de inclusión fueron: directores de la UGEL Aija, de sexo femenino y masculino, de todas las edades, con situación laboral de encargados y designados. Asimismo, los criterios de exclusión fueron: los trabajadores que no dan su consentimiento informado. Sin embargo, en el contexto mundial de pandemia por Covid-

19, todo el trabajo de la UGEL es remoto, por lo tanto, las encuestas serán virtuales, enviándose el enlace al WhatsApp de los directores de las diferentes instituciones de la jurisdicción de la UGEL Aija.

Siguiendo las indicaciones metodológicas de Hernández et al. (2014), se utilizó el enfoque de investigación descriptiva en cuanto a las variables recogidas sistemáticamente en las estadísticas, en consonancia con el esquema establecido anteriormente que refleja el rigor de la información realizada. Por lo tanto, se eligió la técnica encuesta para las tres variables porque su software se hizo viable por la extensión y forma de las series estadísticas y como dispositivo el cuestionario en todas las variables de la investigación, el cual se adaptó por medio del investigador y cumplió con el proceso de validación y confiabilidad en cada una de ellas.

Rustom (2012), la estadística inferencial como aquel procedimiento adecuado para poder reducir particularidades del universo a partir de representación muestras y su propósito es conseguir el resultado final (p.109), el proceso información que se obtiene en el estudio, se utilizó el software SPSS versión v25; ha permitido tener acceso y poder exponer los datos en cuadros estadísticos como las tablas.

Según Plasencia y Ben (2013), mencionan sobre los lineamientos que se deben considerar para respetar la manera adecuada y con mucha responsabilidad la información que se recopila. En el trabajo presentado se ha respetado el código de ética en la investigación propuesta por la Universidad César Vallejo para la elaboración del proyecto de tesis en lo referido a los derechos de autor, para referencias bibliográficas y citas, el recojo de datos con cuestionarios virtuales en las que cada docente encuestado tiene la opción de brindar su consentimiento o de negarse. Las encuestas serán distribuidas por Google drive a los participantes, debido a que se encuentra en el contexto de la emergencia sanitaria y luego toda esta información fue procesada a través del turnitin (Ortal, 2002).

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Ver la Tabla 1 y la Figura 1 donde se desprende que el 65,00% de los encuestados manifiestan que el grado de percepción de la capacitación es inadecuado. Mientras que el 26,7% afirmó que este grado es suficientemente bueno, sólo el 8,3% señaló que el grado podría ser muy bueno. Por lo tanto, dada la superioridad de los hechos mostrados en el escritorio y la figura, se puede afirmar que la percepción de empoderamiento es

inadecuada, lo cual no es favorable para los administradores de la UGEL Aija, ubicada dentro de la Región Ancash.

En la Tabla 2 y la Figura 2, se puede descubrir que la percepción de los encuestados en un número de setenta y cinco a setenta y ocho administradores dijo que la dedicación al rendimiento global está en una etapa insuficiente; por ejemplo, el 65% de los encuestados tiene la noción de que la dedicación al rendimiento global está en una etapa inadecuada dentro del tamaño Selección e incorporación de profesores, asistentes escolares y administradores a la IE, sesenta y cuatro, 2 El 63,3% de los encuestados considera que la dedicación al rendimiento global en la medida de Fortalecimiento de las capacidades de los formadores, Gestión de las condiciones adecuadas de funcionamiento de la EI y Distribución y asignación de sustancias educativas se encuentra en un grado insuficiente. Por ejemplo, el 65% de los encuestados percibe que la dedicación al rendimiento es inadecuada dentro del tamaño Selección e incorporación de profesores, auxiliares de instrucción y directivos. El 63,3% dice que la dedicación al rendimiento general es insuficiente en el tamaño Fortalecimiento de las capacidades de entrenamiento, Gestión de situaciones operativas suficientes de la EI y Distribución y asignación de material didáctico, el 63,3% dice que es insuficiente en el tamaño Garantía de un retorno educativo seguro, Permanencia de los estudiantes en el servicio educativo y Asignación de píldoras para el acceso al servicio educativo Registro oportuno de la matrícula, el sesenta y dos,5 dicen que es insuficiente en el tamaño Registro oportuno de la matrícula y Fortalecimiento de los canales de retroalimentación con la comunidad académica.

Con respecto a los estadísticos mostrados en la Tabla 3 que da la escala de la gran existencia laboral, la razón de oportunidad chi-cuadrado es de 88.932 con una tasa de  $p < 0.000$ , por lo que estamos en condiciones de concluir que dado que el nivel de importancia es menor a 0.05, puede haber un impacto masivo de los compromisos de empoderamiento y desempeño en la carga de trabajo de la alta calidad de vida laboral de los administradores de la UGEL Aija. Asimismo, en cuanto a los valores recibidos dentro de la evaluación estadística con respecto a la Pseudo R-rectangular, la tasa de Cox y Snell es de 0.523 y Nagelkerke idéntica a 0.593, lo que nos permite confirmar que las variables empowerment y compromisos de desempeño global impactan probabilísticamente entre 52.3% y 59.3% en la carga de trabajo de la mejor de la

existencia laboral de los directores de la UGEL Aija. Las consecuencias de regalo resultan en echar un vistazo dentro del tamaño de la motivación intrínseca y en la guía gerencial una relación de posibilidad chi-cuadrado de 107.189 y 78.329 respectivamente, además de tener una significación de  $p < 0.1/2$ , por lo que se puede concluir que los resultados del echar un vistazo existente muestran una gran distinción entre las 2 dimensiones.  $1/2$ , por lo que se puede concluir que existe una enorme preponderancia del empowerment y de los compromisos de desempeño en la carga de motivación intrínseca y también en la asistencia gerencial de la vida laboral de los directores de la UGEL Aija; adicionalmente nos permite confirmar que las variables empowerment y compromisos de desempeño influyen probabilísticamente entre 59.1% y 67.2% en la motivación intrínseca, y entre 47.9% y 54.3% en la asistencia gerencial de la gran existencia laboral de los directores de la UGEL Aija.

Considerando los resultados del análisis estadístico, podemos evidenciar que el empowerment y los compromisos de desempeño si tienen una incidencia significativa ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), y según el coeficiente de Nagelkerke esta variable solo explica probabilísticamente el nivel de calidad de vida laboral, en un 72.3%. Estos resultados se alinean sin diferir con los antecedentes y el marco teórico, toda vez que las referenciadas muestran que el empowerment y los compromisos de desempeño apoyan en la calidad de vida laboral en los directores de la UGEL Aija 2021, además se está demostrando no solo una incidencia teórica sino también estadística. Entre las investigaciones más representativas podemos señalar a Cáliz et al (2017), donde verifico que el éxito de la empresa se debió a partir del método empowerment fundamental para la gestión, teniendo en cuenta además del tiempo de servicio que presta la institución, la amplitud y los ingresos con que cuenta, demostrando que el empowerment incrementa la posibilidad de obtener el éxito organizacional. Así mismo Rebolledo (2017), estudio y descubrió una conexión entre la naturaleza de la vida laboral y la realización de la ocupación de los representantes en una organización, concluyendo además que la naturaleza de la vida laboral impacta directamente en la realización laboral de los directivos de la organización, afirmando que es importante la revisión en la medida en que da especulaciones refrescadas sobre los factores inspeccionados en este trabajo. En ese mismo sentido, Mamani (2019), aplicó el empowerment como método para mejorar la gestión en la municipalidad, logrando demostrar efectivamente que los encargados de

las gerencias y subgerencias en el sentido amplio los directivos, si no, aplican correctamente el método de empowerment entonces no garantiza la mejora de la gestión en dicha organización. Afirmando que también existe deficiencia para implantar los componentes, como la compartición de la información, la creación de la autonomía de las fronteras generando lugar para los equipos auto dirigidos para mejorar la calidad de servicios dando fiabilidad, seguridad, infraestructura adecuada, dando la capacidad de respuesta y la empatía. Como se sobrentiende, el empowerment es un método que permite empoderar a los empleados donde le brinda responsabilidad para comprender el nivel de confianza (Carrión y Piña, 2013), ocasionando que los empleados y directivos participen en la organización para la alcanzar las metas en común, cediéndoles el poder de decisión a todos ellos para que tengan hasta el poder y los derechos de control (Koontz & Weichrich (2011). Cabe señalar también el compromiso de desempeño tiene la finalidad de impulsar una mayor dirección organizativa y efectiva de todas las direcciones, gerencias, unidades e instituciones a nivel nacional, para el conveniente y pertinente abastecimiento de servicios de calidad (Ministerio de educación, 2019).

Respecto del primer objetivo específico, los resultados permitieron determinar que el índice de Kagelkerke corresponde a un nivel de incidencia probabilística del 59.3% de que el empowerment y los compromisos de desempeño si tienen una incidencia significativa ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), en la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida laboral en los directores de la UGEL Aija 2021. Dichos resultados son corroborados por Taco (2018), entre las cuales demostró que el nivel de cumplimiento de la ocupación siempre fortalece a la organización, afirmando además que el cumplimiento laboral influye negativamente en el fortalecimiento de la organización. De igual forma Rodríguez (2018), demostró que relevar las condiciones de trabajo y la realización laboral incide sobre la satisfacción personal en la formación y el bienestar, además agrego que las damas tienen una satisfacción personal preferible a la de los hombres y las damas están más contentas con su responsabilidad. Asimismo, Rodríguez (2019) analizo el vínculo entre el empoderamiento de los empleados en las organizaciones y el compromiso organizacional, afirmando que no existe una correlación entre autorización y compromiso organizacional, permitiendo corroborar que la autorización no interfiere con los compromisos organizacionales.

Considerando el segundo objetivo específico, los resultados permitieron determinar que el índice de Kagelkerke corresponde a un nivel de incidencia probabilística del 67.2% de que empowerment y los compromisos de desempeño si tienen una incidencia significativa ( $p$ -valor  $< 0.05$ ) sobre la dimensión motivación intrínseca de la calidad de vida laboral, en los directores de la UGEL Aija 2021. En este sentido, los resultados son corroborados por Meza (2018), que concluyó que desconocer la aplicación de la metodología empowerment motivo a que no haya progreso de la gerencia de los recursos humanos de determinada organización y que además encontró un descontento cerca de la mitad del personal. En otros aspectos Ly (2017) pudo verificar el impacto del empowerment en ciertos sectores financieros en el área de la calidad del servicio, entonces concluyó que el empowerment tiene un impacto positivo en la calidad de los servicios que puede brindar una organización crediticio. Se puede considerar y tomar en cuenta lo establecido por Blanchard (2011) donde manifiesta que el empowerment incrementa la satisfacción y llena de confianza a los seres humanos o trabajadores que conforman la organización; señalando además un incremento en la responsabilidad, en la autoridad y en el compromiso para con el cliente, además del incremento del arte de crear y disminuir la oposición al cambio; en ese sentido el liderazgo es compartido con los miembros de la organización y la comunicación incrementa juntamente las relaciones interpersonales, incrementando el entusiasmo y la actitud positiva, dando como resultado que la organización se beneficie y sea rentable por la confianza que tienen los usuarios.

Respecto del tercer objetivo específico, los resultados permitieron determinar que el índice de Kagelkerke corresponde a un nivel de incidencia probabilística del 54.3% de que el empowerment y los compromisos de desempeño si tienen una incidencia significativa ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), en la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida laboral, en los directores de la UGEL Aija 2021. En este sentido Silverio (2018), concluyo que el vínculo entre la calidad de vida y el estrés laboral está altamente relacionado y tiene incidencia una en la otra, cuando se hizo el estudio en docentes de instituciones educativas estatales, demostrando además que a mayor incremento de la calidad de vida laboral disminuye el estrés laboral en los docentes. Además se puede mencionar también a Rodríguez (2017), donde logro concluir que el analizar el empowerment dentro del contexto de la empresa, se logró encontrar el nivel de empoderamiento que les otorga a

los colaboradores en los Mypes no es aceptable por los bajos niveles demostrados; además en la toma de decisión los directivos desconocen lo que es el empowerment y finalmente concluyo que toda organización requiere un empowerment para lograr mejorar las actividades organizacionales mediante una toma de decisión acertada.

**ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.**

**Tabla 1**

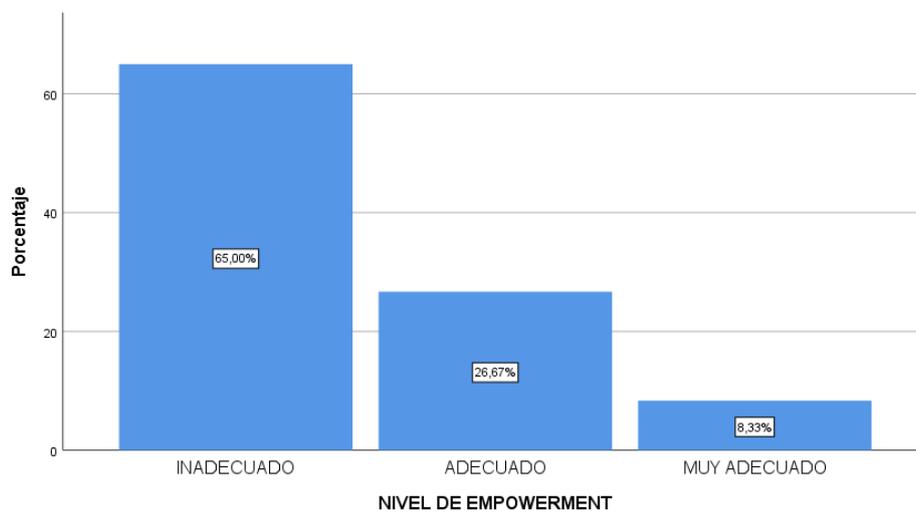
*Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la percepción de empowerment*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	78	65.0	65.0	65.0
	Adecuado	32	26.7	26.7	91.7
	Muy adecuado	10	8.3	8.3	100.0
	Total	120	100%	100%	

*Fuente: Base de datos*

**Figura 1**

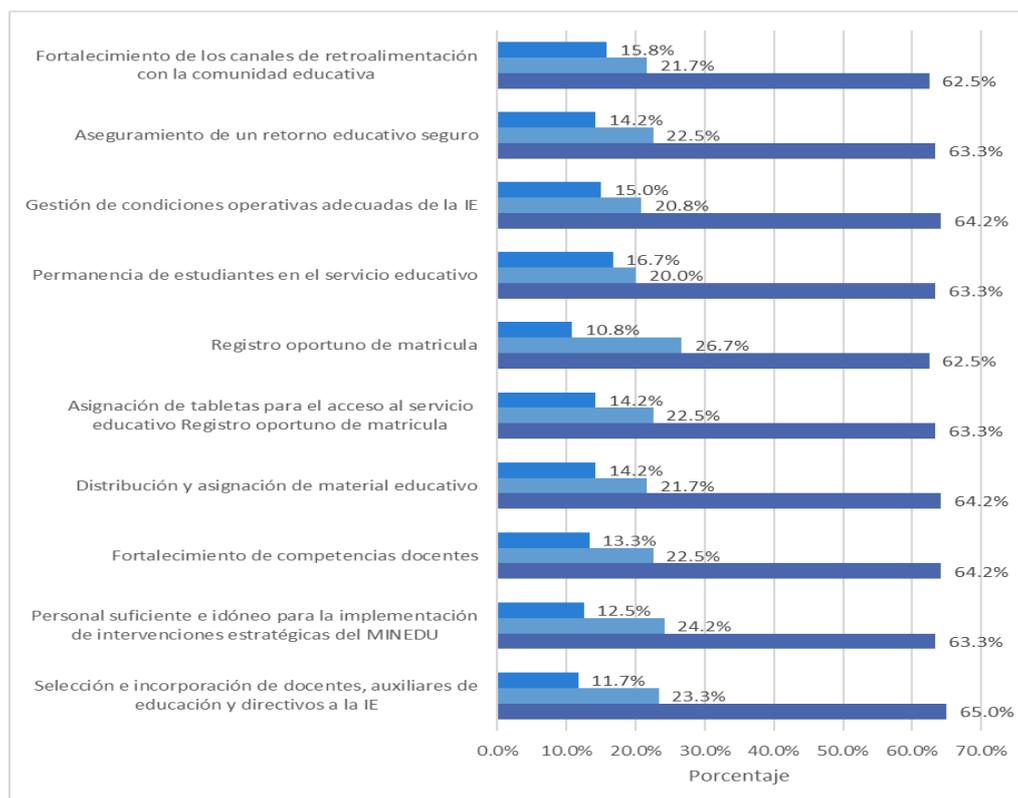
*Distribución porcentual de los niveles de la percepción de empowerment*



**Tabla 2** Distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de la percepción de compromisos de desempeño por dimensiones

Dimensiones		Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total
Selección e incorporación de docentes, auxiliares de educación y directivos a la IE	f	78	28	14	120
	%	65.00%	23.30%	11.70%	100%
Personal suficiente e idóneo para la implementación de intervenciones estratégicas del MINEDU	f	76	29	15	120
	%	63.30%	24.20%	12.50%	100%
Fortalecimiento de competencias docentes	f	77	27	16	120
	%	64.20%	22.50%	13.30%	100%
Distribución y asignación de material educativo	f	77	26	17	120
	%	64.20%	21.70%	14.20%	100%
Asignación de tabletas para el acceso al servicio educativo Registro oportuno de matrícula	f	76	27	17	120
	%	63.30%	22.50%	14.20%	100%
Registro oportuno de matrícula	f	75	32	13	120
	%	62.50%	26.70%	10.80%	100%
Permanencia de estudiantes en el servicio educativo	f	76	24	20	120
	%	63.30%	20.00%	16.70%	100%
Gestión de condiciones operativas adecuadas de la IE	f	77	25	18	116
	%	64.20%	20.80%	15.00%	100%
Aseguramiento de un retorno educativo seguro	f	76	27	17	116
	%	63.30%	22.50%	14.20%	100%
Fortalecimiento de los canales de retroalimentación con la comunidad educativa	f	75	26	19	116
	%	62.50%	21.70%	15.80%	100%

**Figura 2** Distribución porcentual de los niveles de la percepción de compromisos de desempeño por dimensiones.



**Tabla 3***Prueba de hipótesis específicas*

Dimensiones	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Carga en el trabajo	103.528	88.932	2	0.000	Cox y Snell	,523
					Nagelkerke	,593
					McFadden	,346
Motivación intrínseca	115.851	107.189	2	0.000	Cox y Snell	,591
					Nagelkerke	,672
					McFadden	,424
Apoyo directivo			2	0.001	Cox y Snell	,479
					Nagelkerke	,543
					McFadden	,304

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

## CONCLUSIONES

### Primera

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 2021, contando con una dependencia probabilística del 72.3%, con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

### Segunda

El empowerment y los compromisos de desempeño tienen una incidencia altamente significativa ( $p$ -valor  $< 0.01$ ) en la calidad de vida laboral en cuanto a su dimensión carga en el trabajo de los directores de la UGEL Aija 2021, contando con una dependencia probabilística del 59.3%, con lo cual hipótesis general queda demostrada.

### Tercera

El empowerment y los compromisos de desempeño tienen una incidencia altamente significativa ( $p$ -valor  $< 0.01$ ) en la calidad de vida laboral en cuanto a su dimensión motivación intrínseca de los directores de la UGEL Aija 2021, contando con una dependencia probabilística del 67.2%, con lo cual hipótesis general queda demostrada.

### Cuarta

El empowerment y los compromisos de desempeño tienen una incidencia altamente significativa ( $p$ -valor  $< 0.01$ ) en la calidad de vida laboral en cuanto a su dimensión apoyo

directivo de los directores de la UGEL Aija 2021, contando con una dependencia probabilística del 54.3%, con lo cual hipótesis general queda demostrada.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2011). *El rol del jefe*. Argentina: Granica.
- Alvarado, M.L. (2005). *Escala de actitud hacia el proceso de investigación científico social* *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XI, núm. 3  
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28011311.pdf>
- Alves, D., Cirera, O. y Giuliani, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- Bendezú Hernández, V. (2018). La gestión pública por resultados y el nivel de cumplimiento de los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, año 2016. 139.  
<http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/2386/TM AD-Gp 4010 B1 - Bendezu Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanchard, K., (2011). *Las 3 claves para el empowerment*. España: Garnica.
- Cálix, C. G., Martínez, L. B., Vigier, H. P., & Núñez, J. J. (2016). El Rol del Empowerment en el Éxito Empresarial. *Investigación Administrativa*, 117, 23–37.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142002.pdf>
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima-Perú: San Marcos.
- Carrión. y Piña, P.E. (2013). Coaching y empowerment aplicadas a los equipos de trabajo.  
[shorturl.at/jqDJN](http://shorturl.at/jqDJN)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: Mc Graw Hill
- EAE Bussines School (2015). Claves para aplicar con éxito el Empowerment empresarial, Comunicado de prensa (en línea), [shorturl.at/klvwO](http://shorturl.at/klvwO)
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M.P. (2017). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición MrGraw-Hill. LAP. (2015). Recolección de residuos <https://www.lima-airport>.
- Hernández-Vicente, I., Lumbrearas-Guzman, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M. y Juárez-Flores, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, 59(2). doi: <https://doi.org/10.21149/7758>

- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación. Comprensión holística de la metodología y la investigación Venezuela*, Ediciones Quirón.
- Ly, J. A. (2015). *Empowerment y su efecto en la calidad del servicio del área de créditos hipotecarios del Banco de la Nación, Agencia 1 Trujillo*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo] URL
- Mamani, R. (2019). *Análisis del empowerment y la calidad de servicio del personal de la sub gerencia de protección ciudadana de la municipalidad provincial de Puno – 2017*. [Tesis de Universidad Nacional del Altiplano].
- Meza (2018). *Empowerment y su incidencia en la administración de recursos humanos en la municipalidad distrital de Santa Ana de Tusi, Pasco –2017*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]
- Ministerio de Educación. (2021). Compromisos de desempeño. [Http://Www.Minedu.Gob.Pe/Cdd/Resultados-2021.Php](http://www.minedu.gob.pe/cdd/resultados-2021.php), 1–17. <http://www.minedu.gob.pe/cdd/resultados-2021.php>
- Pacori, K. y Pacori, W. (2019). *Metodología y diseño de la investigación científica*, Eco Edit ffecaat.
- Palencia, M. L., & Ben, V. P. (2013). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia. *Revista de Psicología* (1669-2438), 9(17), 53–65.
- Rebolledo, B. (2015). *Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán*. Chile. Universidad del Bio-Bio.
- Rodríguez Rodríguez, J., Ceballos Gurrola, O., Zamarrípa Rivera, J. I., Medina Rodríguez, R. E., Ho, W., & D, A. R. L. (2021). Educación Física de Calidad desde la perspectiva de la práctica docente: propiedades psicométricas de un instrumento para su evaluación. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 41, 373–379. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.86253>
- Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad*. España: Universidad Miguel Hernández de Elche. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarrabo%2C%20Beatriz.pdf>

- Rodríguez, C.R. (2019). *Empoderamiento y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Ferreyros, Chimbote – 2019*. [Tesis magister, Universidad César Vallejo]
- Rodríguez, R.E. (2017). *Fundamentos de empowerment en la toma de decisiones de las Mypes del sector manufactura de la Región Sur del Perú*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano]. [shorturl.at/gyAL1](http://shorturl.at/gyAL1)
- Silverio, R. P. (2018). *Calidad de vida laboral y su relación con el estrés laboral de los docentes de las I.E N° 130 y Antonia Moreno de Cáceres UGEL 05 SJL/EA. 2015*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]
- Suescún, S.; Sarmiento, G.; Álvarez, L. y Lugo, M. (2016). *Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia.*: [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo]  
<https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631>
- UNESCO. (2019). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2019. Migración, desplazamiento y educación: Construyendo puentes, no muros. Francia: Ediciones UNESCO.:  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367436?posInSet=3&queryId=ba585a49-39f2-41fd-9f87-df6e671075b8>