

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Autoeficacia y motivación laboral como predictores del engagement
en funcionarios públicos de una municipalidad peruana**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autores:

Fany Saniz Ccoarite Sucari

Viki Alvarez Peralta

Elvis Lucio Umiña Quispe

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martínez

Juliaca, octubre de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Amed Vargas Martinez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“AUTOEFICACIA Y MOTIVACIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DEL ENGAGEMENT EN FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE UNA MUNICIPALIDAD PERUANA”** de los autores **Fany Saniz Ccoarite Sucari, Viki Alvarez Peralta y Elvis Lucio Umiña Quispe** tiene un índice de similitud de 16% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 23 días del mes de noviembre del año 2023.



Mtro. Amed Vargas Martinez

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a cinco días del mes de octubre del año 2023 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

el (la) secretario(a): Mtro. Wilson Cruz Mamani

Revista

y los demás miembros: Mtro. Lucas Fernando Meza

y el (la) asesor(a) Mtro. Amed Vargas Martinez

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: *Acreditación y motivación laboral como predictores del engagement en funcionarios públicos de una municipalidad peruana*

del(los) (las) bachiller(es) a) Fany Saniz Ccoarite Sucari

b) Viki Alvarez Peralta

c) Elvis Lucio Umña Quispe

conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Fany Saniz Ccoarite Sucari

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (b): Viki Alvarez Peralta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Buena

Bachiller (c): Elvis Lucio Umña Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Buena	Muy Buena

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Asesor/a

Bachiller (a)

Miembro

Bachiller (b)

Secretaría

Miembro

Bachiller (c)

Índice de Contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción.....	6
Materiales y métodos	8
Diseño.....	8
Participantes	8
Instrumentos	9
Análisis estadísticos.....	9
Declaración sobre aspectos éticos.....	10
Resultados	10
Resultados descriptivos	10
Prueba de normalidad.....	12
Resultados correlacionales	12
Resultados de regresión	13
Discusión.....	14
Conclusión.....	15
Referencias	17
Anexos	21

Autoeficacia y motivación laboral como predictores del engagement en funcionarios públicos de una municipalidad peruana

Resumen

Para desarrollar una propuesta a través de regresión múltiple, el objetivo de esta investigación es identificar la autoeficacia y la motivación laboral como predictores del involucramiento en los funcionarios públicos de una municipalidad peruana. Los objetivos del estudio son explicativos, correlacionales y descriptivos. Con el SPSS 27 se realizó un análisis estadístico. Participaron 55 funcionarios de una municipalidad distrital. Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron autoeficacia general (AG), motivación (R-MAWS) y Utrecht Work Engagement (UWES-17). Los resultados demostraron que se observaron correlaciones positivas y valores medios de las variables, y que la autoeficacia y la motivación laboral predicen la implicación en los trabajadores municipales. El mayor predictor del engagement, según los resultados, es la autoeficacia ($t = 5,465$, $p < 0,05$).

Palabras Clave: autoeficacia, engagement, motivación laboral, municipalidad.

Self-efficacy and work motivation as predictors of engagement in public employees of a Peruvian municipality

Abstract

In order to develop a proposal through multiple regression, the goal of this research is to identify self-efficacy and job motivation as predictors of involvement in public officials of a Peruvian municipality. The study's objectives are explanatory, correlational, and descriptive. With SPSS 27, a statistical analysis was performed. Participating were 55 employees of a district municipality. General self-efficacy (AG), motivation (R-MAWS), and Utrecht Work Engagement (UWES-17) were the instruments utilized to measure the variables. The findings demonstrated that positive correlations and mean values of the variables were observed, and that self-efficacy and job motivation predict involvement in municipal workers. The greatest predictor of engagement, according to the findings, is self-efficacy ($t = 5.465$, $p < .05$).

Keywords: self-efficacy, engagement, work motivation, municipality.

Clasificación JEL: M54

Introducción

Para las organizaciones en el Perú, los bajos niveles de energía y rendimiento en sus trabajadores es una dificultad y no se logra cumplir metas organizacionales (Charry & Solórzano, 2021), por lo cual surge la necesidad de reconsiderar estrategias de conexión con los trabajadores (Cueva, 2023), para una organización saludable un estado emocional óptimo es una misión primordial para el éxito de la organización con estándares de calidad (Charry & Solórzano, 2021; Sanabria et al., 2013). En la actualidad, los trabajadores municipales son condicionados según el régimen laboral y por el tipo de contrato: servicios no personales y contrato administrativo de servicios regulado por el D. Leg. N° 1057, siendo las autoridades municipales los responsables de garantizar el derecho laboral, sin embargo esto no se cumple, lo que posiblemente genera niveles bajos de motivación, y por consiguiente esta situación puede afectar el estado emocional de los trabajadores públicos (Calizaya-López et al., 2020). Al respecto sobre motivación laboral, son acciones de impulso y fuerza propias de la naturaleza humana provocada por factores internos y externos en el cual tanto la necesidad, deseo y destreza generan energía que incentiva a realizar actividades para lograr los objetivos (Chiavenato, 2000; López, 2005), la motivación en los trabajadores se ha convertido en un indicador de éxito en una organización, ya que de ella dependerá la máxima productividad (Peña & Villón, 2018); Las creencias y habilidades de una persona sobre su propia capacidad para llevar a cabo una serie de tareas que le permiten alcanzar niveles óptimos de rendimiento y ejecutarlas con éxito se denominan autoeficacia (Bandura, 1977), varios autores creen que la sensación de éxito es un factor importante de la autoeficacia, ya que influye positivamente en la persona (Martínez & Salanova, 2006), una característica principal de la personalidad emprendedora es la autoeficacia (Del Rosal & Bermejo, 2017); finalmente el engagement, es una situación anímico emocional relacionado al trabajo (Kahn, 2014; Salanova & Schaufeli, 2009; W. B. Schaufeli & Bakker, 2010), tres características definen engagement como estado emocional cognitivo: vigor, dedicación y absorción. (Salanova & Schaufeli, 2004), por lo cual un alto nivel de engagement ayuda a tomar iniciativa y estar más activo (Sonnentag et al., 2014).

Si bien los estudios sobre estas variables son amplios en el contexto latinoamericano (D'Souza et al., 2021; Mora et al., 2022; Oriol et al., 2016; Peña & Villón, 2018), en cambio son pocos los estudios realizados en el Perú, del cual solo se han realizado dos estudios de nivel explicativo, el primero muestra el burnout, autoeficacia, satisfacción, como predictores del desempeño laboral, dicha investigación concluye que el compromiso con el trabajo juega un

papel mediador en la relación entre el agotamiento, la autoeficacia, la satisfacción y el desempeño laboral en los trabajadores (Bernales et al., 2022). Otro estudio es sobre autoeficacia, autoestima y engagement en profesionales de enfermería, concluyendo que los trabajadores que enfrentaron la crisis sanitaria del año 2020 demostraron que la autoeficacia y autoestima contribuyeron a mejorar los niveles de engagement laboral (Ventura & Sosa, 2023).

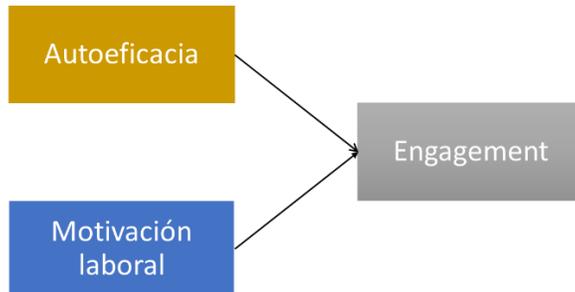
Según informe de Gallup (2023) señala que a nivel mundial el porcentaje de empleados comprometidos aumentó, América Latina se encuentra con porcentaje alto del 31%, asimismo los empleados con trabajo remoto con un 30% están más comprometidos a diferencia de empleados con trabajo presencial con 21% y el trabajo mixto con 24% (Gallup, 2023), de igual manera otro estudio de Great Place To Work (2021) sobre el estado actual del engagement indica que América Latina se encuentra con la mejor puntuación de un 60% de empleados con experiencia laboral positiva (Vargas, 2021), en el Perú según informe del Diario Gestión (2022) las organizaciones no promueven cultura de salud mental en sus trabajadores de las cuales mediante encuesta a más de 400 colaboradores el 66% afirman que en su organización no realizan actividad para promover la salud mental; solo un 21% de empresas cuentan con plan y normas laborales mientras que el 79% no cuenta ni tiene conocimiento de sus implementación (Gestión, 2022).

Este estudio contribuye a comprender cómo la motivación laboral y la autoeficacia predicen el engagement de los empleados. Dado que los empleados desempeñan un papel crucial en la organización, los datos estadísticos de este estudio serán útiles para ayudar a tomar decisiones y establecer planes de gestión eficaces para este valioso recurso: el desarrollo humano (Bosch et al., 2021), por lo cual este estudio tiene el propósito de aportar al conocimiento científico (González et al., 2022), además como referencia para futuras investigaciones, del mismo modo este estudio pretendió sugerir un modelo de regresión lineal múltiple (Montero, 2016). Por lo tanto, esta investigación pretendió determinar si la autoeficacia y la motivación laboral predicen el comportamiento del engagement. Por otro lado, pretendió describir los niveles y determinar la relación de las variables en los trabajadores municipales.

Hipótesis de estudio

Figura 1

Diagrama de la hipótesis.



Materiales y métodos

Diseño

La naturaleza básica de este estudio se deriva del hecho de que los hallazgos profundizan nuestra comprensión de las variables examinadas. Dado que no hubo manipulación intencional de las variables Corona (2016), presenta un diseño transversal no experimental en el que la atención se centra en la observación de los fenómenos tal y como surgen de forma natural en su entorno. Para obtener los resultados se utilizó un enfoque cuantitativo, utilizando métodos estadísticos (Arredondo et al., 2020). Su alcance fue descriptivo-explicativo; es decir, define los atributos y características de la muestra y proporciona una explicación de cómo una variable afecta a otras variables (Ato et al., 2013). Como medida final de la fuerza de la asociación entre dos o más variables, incluyó un nivel correlacional (Bass et al., 2012).

Participantes

El muestreo corresponde al no probabilístico por conveniencia, por lo que se consideró a todos los funcionarios de la municipalidad que manifestaron trabajar de manera presencial. En este estudio obtuvimos la participación de 55 funcionarios públicos entre varones, mujeres, edad, nivel de educación y tipo de contrato pertenecientes a diversas áreas de la gerencia administrativa (Ato et al., 2013; Bass et al., 2012).

Instrumentos

Escala de autoeficacia general EAG de Baessler & Schwarzer (1996), cuenta con una medición de escala Likert (ordinal) del 1 al 4 siendo así: 1= Incorrecto, 2= Apenas cierto, 3= Más bien cierto, 4= Cierto, el instrumento está compuesto por 10 ítems. La validez y adaptación al contexto peruano fue realizada por Ego Aguirre (2022), a través de juicio de expertos y posee un alfa de Cronbach de 0,916.

Escala de MOTIVACIÓN R-MAWS propuesta por Gagné et al. (2010), cuenta con una medición de escala Likert (ordinal) del 1 al 5, siendo así: 1=Muy rara vez, 2=Rara vez, 3=A veces, 4=A menudo, 5=Muy a menudo. El instrumento está compuesto por 19 ítems, la validez y adaptación al contexto peruano fue realizada por Mendoza (2019) a través de juicio de expertos y posee un alfa de Cronbach 0,50.

Escala de engagement UWES UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE propuesta por Schaufeli y Bakker (2004), cuenta con una medición de escala Likert (ordinal) del 1 al 5, siendo así: 1=Nunca 2=Casi Nunca, 3=A veces, 4=Casi Siempre, 5=Siempre. El instrumento está compuesto por 17 ítems, la validez y adaptación al contexto peruano fue realizada por Llayqui y Cuti (2022) a través de juicio de expertos y posee un alfa de Cronbach 0,807.

Análisis estadísticos

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 27.0, los resultados explicativos descriptivos y correlacionales se expresaron en tablas de frecuencia y porcentaje, en cambio, el análisis inferencial se generó en base a un nivel de significancia de 95% ($P = .05$), margen de error 5%. Por otra parte, se utilizó la prueba de normalidad de kolmogórov-Smirnov (porque la población es mayor a 50 trabajadores) en las variables: autoeficacia, motivación laboral y engagement, que pertenecen a la prueba estadística no paramétrica, porque no siguen una distribución normal, debido a que su nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$). Por lo que se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Finalmente, para evaluar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente se realizó análisis de regresión lineal múltiple.

El alfa de Cronbach para la autoeficacia es de 0,742, lo que señala una buena coherencia interna; el alfa de Cronbach para la motivación laboral es de 0,707, lo que señala

una buena coherencia interna; y el alfa de Cronbach para el compromiso es de 0,845, lo que señala una muy buena coherencia interna.

Declaración sobre aspectos éticos

El objetivo del estudio se les explicó a los participantes y a las autoridades administrativas del municipio antes de recoger ningún dato. Asimismo, se les informo a las autoridades que todos habían dado su consentimiento informado y que la participación era totalmente opcional. También recibieron garantías sobre la privacidad y seguridad de los datos recibidos.

Resultados

Resultados descriptivos

De acuerdo con la tabla 1, se observa que gran parte de las personas encuestadas fueron del género masculino (60%), seguido por el género femenino (40%). Asimismo, el 36,4% de los encuestadas tienen entre 24 a 30 años, seguido por un 29,1% que tiene entre 31 a 37 años, un 23,6% tiene entre 45 años y más, y un 10,9% tiene entre 38 a 44 años. Por su parte, el 67,3% de los encuestados tiene contrato por locación de servicio, el 27,3% tiene un Contrato Administrativo de Servicios (CAS), y el 5,5% es nombrado.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	22	40,0%
	Masculino	33	60,0%
Edad	24 a 30 años	20	36,4%
	31 a 37 años	16	29,1%

	38 a 44 años	6	10,9%
	45 años a más	13	23,6%
Nivel de estudio	Primaria	2	3,6%
	secundaria	11	20,0%
	superior técnico	17	30,9%
	universitario	25	45,5%
	CAS	15	27,3%
Tipo de contrato	Locación de servicio	37	67,3%
	Nombrado	3	5,5%

De acuerdo con la tabla 2, se observa entre los encuestados, una percepción de su autoeficacia en un nivel medio del 85,5% la percepción de su motivación laboral en un nivel medio del 89,1% y la percepción del engagement está en un nivel medio del 67,3%.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables de estudio – general

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Autoeficacia	Baja	5	9.1%
	Media	47	85.5%
	Alta	3	5.5%
	Total	55	100.0%
Motivación laboral	Baja	2	3.6%
	Media	49	89.1%
	Alta	4	7.3%

	Total	55	100.0%
	Bajo	0	0.0%
	Medio	37	67.3%
Engagement	Alto	18	32.7%
	Total	55	100.0%

Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, la cual evidencia que no hay una distribución normal, ya que p valor es menor a 5% ($p < 0.05$). Por lo tanto, se utilizará el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 3

Análisis de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia	0.187	55	0.000
Motivación laboral	0.096	55	,200*
Engagement	0.130	55	0.020

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Resultados correlacionales

Los resultados que muestran la relación entre las variables autoeficacia y motivación y engagement se muestran en la Tabla 4. Es evidente que existe una asociación positiva baja (r

($r = .287$, $p > .05$) entre la motivación laboral y el engagement, y una relación positiva moderada ($r = .545$, $p > .01$) entre la autoeficacia y el engagement.

Tabla 4

Análisis de correlación entre las variables de estudio

Variable	Engagement	
	r	p
Autoeficacia	,545**	0.001
Motivación laboral	,287*	0.034

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

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

Resultados de regresión

En la tabla 5 se observa que el modelo de regresión lineal múltiple, explica el efecto de la autoeficacia y la motivación laboral sobre el engagement. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuestos estadísticos para validar el modelo, los hallazgos explican la variabilidad del engagement en un 40.7%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asume que la autoeficacia es el predictor más importante ($t = 5.465$, $p < .05$).

Tabla 5

Coefficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre engagement

Modelo:	Coeficientes no estandarizados			
	R	Error estandar	t de student	Sig
R2 ajustado = .407				

(Constante)	3.828	9.243	0.414	0.680
Autoeficacia	1.116	0.204	5.465	0.000
Motivación laboral	0.326	0.117	2.786	0.007

a. Variable dependiente: Engagement

Discusión

Los resultados obtenidos indican que los niveles de las variables presentan una variabilidad significativa. En concreto, la autoeficacia se sitúa en un nivel medio con un 85,5%, lo que sugiere que los individuos pueden mejorar sus habilidades y su capacidad personal para realizar una serie de actividades que les permitan alcanzar un rendimiento óptimo; la motivación laboral se sitúa en un nivel medio con un 89,1%. Es recomendable considerar factores personales internos y externos, tanto necesidades, deseos y habilidades, que generan la energía que facilita la implementación de actividades para alcanzar las metas organizacionales; el engagement está con un nivel medio de un 67,3%. Esto indica la necesidad de mejorar el estado cognitivo-afectivo. Siendo así niveles aceptables en los trabajadores municipales, esto se confirma en la investigación de (D'Souza et al., 2021) quien muestra que los niveles de engagement y motivación son apropiados con una media calculada de ($\bar{x}=3,39$). (Ventura & Sosa, 2023) en su investigación también percibieron niveles medios en las variables autoeficacia y engagement con un 56% y 48% respectivamente. Sin embargo, estos estudios fueron realizados en diferentes poblaciones siendo así estudiantes de nivel superior y profesionales en enfermería.

Al determinar la correlación que existe entre autoeficacia y engagement, se evidencia una relación considerada positivo alta ($r = 545$ y $p < 0.001$), esto se confirma en comparación a los resultados de la investigación de (Ventura & Sosa, 2023), el cual presenta que la variable autoeficacia está altamente correlacionado con el engagement ($\rho=0.385$ y $p < 0,01$); seguidamente la correlación entre motivación laboral y engagement, la relación considerada moderadamente positiva, es evidente ($r = 287$ y $p < 0.034$) en contraste a la investigación de (D'Souza et al., 2021) considera una relación negativa entre motivación y el engagement ($r = -0.531$ y $p < 0.032$) el estudio fue realizado en estudiantes de educación superior; por lo que posiblemente sea un factor de la baja relación. Estos resultados indican que la variable autoeficacia tiene una relación favorable con el engagement, Señalando que la autoeficacia

en los funcionarios públicos se ha convertido en un indicador de éxito en una organización, ya que de ella dependerá el rendimiento interno como externo, la necesidad, deseo y destreza generan energía que incentiva a realizar actividades para lograr los objetivos asignados en base en las dos variables como herramienta eficaz del logro de la metas de la organización (Martínez & Salanova, 2006).

Al considerar el objetivo general de la presente investigación sobre la variable más influyente entre la autoeficacia y motivación laboral como predictores del engagement en funcionarios públicos de una municipalidad peruana. Los resultados obtenidos demuestran que la autoeficacia es el predictor más importante ($t = 5.465, p < .05$). En segundo lugar, está la motivación laboral ($t = 2.786, p < .05$). En ese sentido se observa en la regresión lineal múltiple, reconociendo que, en el modelo demuestran que las variables independientes explican la variabilidad del engagement en un 40.7%. Esto se contrasta con los hallazgos de (Bernal et al., 2022), indicando que la autoeficacia profesional ($\beta=.557, \text{PAG}<.001$) fue un predictor positivo del engagement en el trabajo. Empíricamente se ha confirmado que el estado del engagement modula el impacto directo de los recursos en el rendimiento, bienestar y calidad de vida (Salanova & Schaufeli, 2009).

Por último, deben tenerse en cuenta las limitaciones que se han presentado al momento de realizar la presente investigación, siendo una de ellas la utilización de instrumentos validados mediante juicio de expertos, obtenido de otras investigaciones. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los resultados de la presente investigación se circunscriben solamente a una municipalidad en particular, no debería entenderse como resultados generalizables para todas las entidades públicas, ya que se utilizó un muestreo probabilístico no intencional.

Conclusión

La investigación demostró que la autoeficacia es el predictor más significativo, por lo que se alcanzó el objetivo. Los resultados de este estudio apoyan la premisa de que la autoeficacia y la motivación laboral influyen en el comportamiento del engagement.

Los resultados del estudio sobre correlaciones algo significativas entre las variables permiten inferir que el engagement de los trabajadores municipales está influida por su sentido de la autoeficacia y su motivación laboral.

Se concluyó que según los objetivos planteados la autoeficacia, motivación laboral y el engagement tienen niveles medios, por lo cual se debe mejorar la explicación, percepción al respecto de cada variable.

Finalmente se recomienda que las autoridades administrativas de la municipalidad ejecuten planes y estrategias para mejorar los niveles de autoeficacia, motivación laboral y engagement en sus subordinados, asimismo se sugiere extender el tamaño de la muestra para obtener datos más concisos en futuras investigaciones, con el mismo segmento de población.

Por último, se aconseja que las autoridades administrativas del municipio pongan en marcha planes y estrategias para elevar los niveles de compromiso, motivación y autoeficacia de sus subordinados. También se aconseja aumentar el tamaño de la muestra para obtener datos más precisos en estudios posteriores en los que participe el mismo segmento de población.

Referencias

- Arredondo Domínguez, E. R., Gómez Cárdenas, R. E., Lalama Flores, R. V., & Chóez Chóez, L. O. (2020). Investigación científica y estadística para el análisis de datos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2411>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059.
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baessler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la escala de autoeficacia general. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1–8.
<https://www.ansiedadestres.es/sites/default/files/rev/ucm/1996/anyes1996a1.pdf>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bass Chable, M., Barceló Méndez, M., & Herrera Garnica, G. R. de F. (2012). *Metodología de la Investigación* (S. A. de C. V. Person Educación de Mexico (ed.); 1st ed.).
- Bernales Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huanchuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, professional self-efficacy, and life satisfaction as predictors of job performance in health care workers: the mediating role of work engagement. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Bosch, M. J., Riumalló, M. P., & Morgado, M. (2021). Engagement laboral: el compromiso como recurso. *ESE Business School Chile*, 21, 5–6.
- Calizaya-López, J. M., Morales-Palao, B., Pinto-Pomareda, H. L., & Bellido-Medina, R. S. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(106), 2–3.
<https://doi.org/10.47460/uct.v24i106.390>
- Charry Aysanoa, J. M., & Solórzano Zavala, J. R. (2021). Engagement in the public servers of a peruvian military entity. *Universidad de San Martín de Porres*, 8, 2–3.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n1.03>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5th ed., Vol. 5). mcgraw-hill interamericana, s.a.
- Corona Lisboa, J. (2016). *Apuntes sobre métodos de investigación notes on research methods*.

- Cueva Talledo, J. M. (2023). Relevancia de la experiencia del empleado en el logro de los objetivos organizacionales. *Gestión En El Tercer Milenio*, 26, 2–5. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25525>
- D'Souza, R., Shet, J. P., Alanya-Beltran, J., Tongkachok, K., Hipolito-Pingol, G., & Sameem, M. A. M. (2021). "I teach the way i believe": EFL teachers' pedagogical beliefs in technology integration and its relationship to students' motivation and engagement in the COVID 19 pandemic year. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 20(11), 387–406. <https://doi.org/10.26803/ijlter.20.11.21>
- Del Rosal Sánchez, I., & Bermejo García, M. luisa. (2017). Autoeficacia en estudiantes universitarios: diferencias entre el grado de maestro en educación primaria y los grados en ciencias. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1, 115–123. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349852544012>
- Ego Aguirre Mory, R. L. (2022). *Relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2022*.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aube, C., Morin, E. M., & Malorni, A. (2010). the motivation at work scale: validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 4. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Gallup. (2023). *Globally, Employees Are More Engaged — and More Stressed*. Workplace. <https://www.gallup.com/workplace/506798/globally-employees-engaged-stressed.aspx>
- Gestión. (2022). *El 66% de empresas en Perú no promueve actividades para la salud mental de sus trabajadores*. Management & Empleo. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-66-de-empresas-en-peru-no-promueve-actividades-para-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-noticia/>
- González Martínez, M. de la C., Keeling Álvarez, M., & Pérez Lemus, L. (2022). El Aporte científico en las investigaciones educativas: algunas consideraciones. *Revista Angolana de Ciencias*, 4, 3–11. <https://doi.org/10.54580/R0402.02>
- Kahn, P. E. (2014). Theorising student engagement in higher education. *British Educational Research Journal*, 40(6), 1005–1018. <https://doi.org/10.1002/berj.3121>
- Llayqui Huillca, E., & Cuti Cruz, D. E. (2022). *Engagement y su influencia en el rendimiento laboral individual de los colaboradores del proyecto tailings disposal system - quellaveco - moquegua, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/5741>
- López Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Rev. de Investigación de La Fac. de Ciencias Administrativas*,

- UNMSM, 8. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Martínez Martínez, I. M., & Salanova Soria, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. In *Estudios financieros* (Vol. 45).
- Mendoza Casaverde, A. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de lima*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Montero Granados, R. (2016). Modelos de regresión lineal múltiple. *Documentos de Trabajo En Economía Aplicada*, 17–22.
- Mora Estrada, O., Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C. A., & Pedraza Lima, M. (2022). Job satisfaction and engagement of workers in Peruvian and Ecuadorian companies. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 956–974. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Oriol, X., Amutio, A., Mendoza, M., Da Costa, S., & Miranda, R. (2016). Emotional creativity as predictor of intrinsic motivation and academic engagement in university students: The mediating role of positive emotions. *Frontiers in Psychology*, 7(AUG). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01243>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 62.
- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión* (Alianza Editorial (ed.); Español, Vol. 1). 2009.
- Sanabria Rangel, P. E., Romero Camargo Victoria del Carmen, & Flórez Lizcano, C. I. (2013). El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*, 4–7. www.redalyc.org/articulo.oa?id=187241606007
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06187-002>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes utrecht work engagement scale preliminary manual* (Vol. 1).
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., & Fritz, C. (2014). Exhaustion and lack of psychological detachment from work during off-job time: Moderator effects of time pressure and leisure

experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(2), 206–216.

<https://doi.org/10.1037/a0035760>

Vargas, M. (2021). *El estado actual del engagement de los colaboradores en todo el mundo*.

Great Place To Work. <https://www.greatplacetowork.com.ve/blog/el-estado-actual-del-engagement-de-los-colaboradores-en-todo-el-mundo>

Ventura Egoávil, J., & Sosa Huichi, A. (2023). Self-efficacy, self-esteem and engagement

among Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *Enfermería Global*, 22(2), 12–22. <https://doi.org/10.6018/eglobal.528511>

Anexos

Evidencia de Sumisión



Revista Ciencias Administrativas <info@revistas.unlp.edu.ar>
Para: Amed Vargas Martinez



Mié 11/10/2023 17:20

Amed Vargas:

Gracias por enviarnos su manuscrito "Autoeficacia y motivación laboral como predictores del engagement en los funcionarios públicos de una municipalidad peruana" a Ciencias Administrativas. Gracias al sistema de gestión de revistas online que usamos podrá seguir su progreso a través del proceso editorial identificándose en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/authorDashboard/submission/15916>

Nombre de usuario/o: amed-vargas3

Si tiene cualquier pregunta no dude en contactar con nosotros/as. Gracias por tener en cuenta esta revista para difundir su trabajo.

Revista Ciencias Administrativas

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas

<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: revistacadm@econo.unlp.edu.ar.

Resolución de inscripción del perfil de proyecto de tesis



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0121A-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 31 de mayo de 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Fany Saniz Ccoarite Sucari**, identificado(a) con código Universitario N° 201321555, **Viki Alvarez Peralta**, identificado(a) con código Universitario N° 201620128, **Elvis Lucio Umiña Quispe**, identificado(a) con código Universitario N° 201323165, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Fany Saniz Ccoarite Sucari**, **Viki Alvarez Peralta** y **Elvis Lucio Umiña Quispe**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado “*Autoeficacia y motivación laboral como predictores del engagement en funcionarios públicos de una municipalidad distrital - puno 2023*” y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 31 de mayo de 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Fany Saniz Ccoarite Sucari	201321555	Administración y Negocios Internacionales	Autoeficacia y motivación laboral como predictores del engagement en funcionarios públicos de una municipalidad distrital - puno 2023	Mtro. Amed Vargas Martínez	Dictaminador 1: Mtro. Wilson Cruz Mamani
Viki Alvarez Peralta	201620128				Dictaminador 2: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta
Elvis Lucio Umiña Quispe	201323165				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARÍA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

Instrumentos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Tenga usted un buen día, somos los egresados Elvis Lucio Umiña Quispe, Fany Saniz Ccoarite Sucari y Viki Álvarez Peralta bachilleres en Administración con mención en Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión FJ.

Usted ha sido invitado a participar en el presente formulario el cual servirá para el desarrollo del proyecto de investigación cuyo propósito es conocer si la autoeficacia y la motivación laboral son predictores del engagement en funcionarios públicos de una municipalidad distrital; la información recabada estará muy ligada al objetivo del presente estudio.

Su participación es absolutamente voluntaria y no será obligado a llenar dicho formulario, asimismo puede dejar de llenar en cuestionario en cualquier momento si así lo desea.

Si decide participar en la presente encuesta toda la información que usted nos proporcione será utilizado con fines académicos y de carácter estrictamente confidencial por lo que será utilizado únicamente por el equipo de investigadores del proyecto.

Para cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente, puede contactarnos a los celulares 944186649, 996414155, 925299447.

¿Estás de acuerdo de participar en el estudio?

SI ()

NO ()



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
EP. ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CUESTIONARIO SOBRE AUTOEFICACIA Y MOTIVACION LABORAL COMO PREDICTORIO DEL ENGAGEMENT EN FUNCIONARIOS PUBLICOS

Buen día, agradecemos mucho su colaboración al responder las siguientes preguntas formuladas.

DATOS GENERALES

1. Edad:	2. Género
	a. Masculino () b. Femenino ()
3. Nivel de estudio	4. Área/gerencia/unidad de trabajo
a) Primaria completa () b) Secundaria completa () c) Superior técnica () d) Universitario completa ()	5. Tipo de contrato

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN AUTOEFICACIA

Incorrecto	Apenas cierto	Más bien cierto	Cierto
1	2	3	4

Cada ítem tiene 4 respuestas, marque con (x) la alternativa que consideres conveniente, no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

AUTOEFICACIA					
N°	Ítems	1	2	3	4
1	Puedo encontrar la manera de obtener forma obtener lo que quiero, aunque alguien se oponga				
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente				
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto, hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.				
5	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas.				

6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.				
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.				
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.				
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN MOTIVACION

Cada ítem tiene 5 posibles respuestas, marque con (x) el número que corresponda a su respuesta según la siguiente pregunta:

¿POR QUÉ SUELES ESFORZARTE TANTO EN TU TRABAJO?

Muy rara vez	Rara vez	A veces	A menudo	Muy a menudo
1	2	3	4	5

MOTIVACIÓN LABORAL						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo					
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
3	Para obtener la aprobación de otras personas (Por ejemplo, mis superiores, compañeros, familia, cliente, etc.)					
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
5	Porque me hace sentir orgullosa de mí mismo					
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo					
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo					
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
9	Para evitar que otras personas me critican (Por ejemplo, mis superiores, familia, compañeros, cliente, etc.)					
10	Porque otras personas me van a respetar más (Por ejemplo, mis superiores, familia, compañeros, cliente, etc.)					
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo					
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante					
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante					
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
15	No me fuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo					
16	No sé por qué hago este trabajo, no le encuentro sentido					

17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi					
19	Porque si no, sentiría vergüenza de mí mismo					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DE INVESTIGACIÓN ENGAGEMENT

Cada ítem tiene 5 posibles respuestas, marque con (x) el número que corresponda a su respuesta.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ENGAGEMENT						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno(a) de energía					
2	Me siento fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo					
3	Cuando me levanto por la mañana tengo ganas de ir a trabajar					
4	Puedo trabajar durante largos periodos de tiempo					
5	Me considero persistente en mi trabajo					
6	Incluso cuando las cosas no andan bien, continuo con mi trabajo					
7	Mi lugar de trabajo está lleno de significado y propósito					
8	Estoy entusiasmado(a) con las labores en mi trabajo					
9	Mi trabajo me provoca inspiración					
10	Estoy orgulloso(a) de mi trabajo					
11	Mi trabajo es retador					
12	El tiempo pasa rápido cuando estoy trabajando					
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor					
14	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo					
15	Estoy sumergido en mi trabajo					
16	Me dejo llevar por mi trabajo					
17	Es difícil desconectarme de mi trabajo					

Gracias por su cooperación...