

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**La autoeficacia laboral y el engagement como predictores de la  
satisfacción laboral en trabajadores del Sector Público**

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

**Autores:**

Julia Alejandra Apaza Hualpa  
Alex Rossel Condori Mamani

**Asesor:**

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

**Juliaca, noviembre de 2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA AUTOEFICACIA LABORAL Y EL ENGAGEMENT COMO PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO”** de los autores; **Julia Alejandra Apaza Hualpa** y **Alex Rossel Condori Mamani** tiene un índice de similitud de 17% 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 27 días del mes de noviembre del año 2024.

  
Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquani, a los 27 día(s) del mes de noviembre del año 2024 siendo las 14:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a) Mtro. Wilson Cruz Mamani el (la) secretario(a): Mtra. Marlene Estepa Hualpa y los demás miembros: Mg. Wilfredo Oscar Socapuca Mamani y el (la) asesor(a) Mtro. Julio Samuel Torres Miranda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: La autoeficacia, laboral y el engagement como predictores de la satisfacción laboral en trabajadores del Sector Público del (los) bachiller(es)

- a) Alex Rossel Condori Mamani
- b) Julia Alejandra Apaza Hualpa
- c) \_\_\_\_\_

conducente a la obtención del título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s/ a 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): Alex Rossel Condori Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Julia Alejandra Apaza Hualpa

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) 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.

[Firma]  
Presidente

[Firma]  
Asesor(a)

[Firma]  
Bachiller (a)

[Firma]  
Miembro

[Firma]  
Bachiller (b)

[Firma]  
Secretaría

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Bachiller (c)

## INDICE

INDICE.....	iv
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
1 INTRODUCCIÓN .....	8
2 MATERIALES Y MÉTODOS.....	12
2.1 Diseño Metodológico .....	12
2.2 Diseño Muestral .....	12
2.3 Técnica de recopilación de datos .....	13
2.4 Análisis estadístico .....	15
3 RESULTADOS Y DISCUCION .....	15
3.1 Resultados descriptivos.....	15
3.2 Resultados correlacionales.....	18
3.3 Resultado de regresión.....	19
3.4 Discusión.....	20
4 Conclusión.....	22
5 Referencias .....	24
6. Anexos.....	27

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Trabajadores del Municipio Provincial de San Román</i> .....	12
<b>Tabla 2</b> <i>Alfa de alfa de Cronbach</i> .....	14
<b>Tabla 3</b> <i>Características demográficas de la población de estudio</i> .....	16
<b>Tabla 4</b> <i>Análisis descriptivo de las variables de estudio – general</i> .....	17
<b>Tabla 5</b> <i>Análisis de normalidad Análisis de normalidad</i> .....	18
<b>Tabla 6</b> <i>Análisis de correlación entre las variables de estudio</i> .....	19
<b>Tabla 7</b> <i>Coeficiente de regresión lineal simple en base al efecto de las variables independientes sobre satisfacción laboral</i> .....	20

## **La autoeficacia laboral y el engagement como predictores de la satisfacción laboral en trabajadores del Sector Público**

### **RESUMEN**

Hoy en día la autoeficacia y el Engagement son temas explorados en las organizaciones, ya que son factores claves que contribuyen al éxito organizacional. El objetivo de la investigación es medir la autoeficacia laboral y el Engagement como predictores de la Satisfacción Laboral en los trabajadores del Sector Público. El método que se usó es cuantitativo, correlacional. El diseño de investigación es transversal, con una muestra de 147 trabajadores. El resultado demostró que la prueba de normalidad utilizada fue Kolmogórov-Smirnov, que indicó que no hay una distribución normal ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman para analizar las variables. Los análisis correlacionales mostraron que la autoeficacia laboral tiene una correlación moderada y positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0.508$ ,  $p = 0.001$ ), y el Engagement laboral tiene una correlación alta y positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0.711$ ,  $p = 0.001$ ). El modelo de regresión lineal simple reveló que las variables autoeficacia y Engagement laboral explican el 57% de la variabilidad en la satisfacción laboral ( $R^2$  ajustado = 0.57). El Engagement Laboral es el predictor más importante de la satisfacción laboral ( $t = 11.054$ ,  $p < 0.05$ ), seguido por la autoeficacia laboral ( $t = 3.191$ ,  $p < 0.05$ ). Este análisis confirma que tanto la autoeficacia como el Engagement laboral son factores importantes para la satisfacción laboral en los trabajadores del sector público, siendo el Engagement Laboral el más influyente.

**Palabras clave:** La autoeficacia; Engagement; Satisfacción Laboral; trabajadores; Sector Público.

## **Job self-efficacy and engagement as predictors of job satisfaction in public sector employees**

### **ABSTRACT**

Nowadays, self-efficacy and engagement are topics explored in organizations, so the objective of the research is to measure work self-efficacy and engagement as predictors of Job Satisfaction in Public Sector workers, The method is quantitative, descriptive – correlational, The research design is cross-sectional, with a sample of 147 workers. The result showed that the normality test used was Kolmogorov-Smirnov, which indicated that there is no normal distribution ( $p < 0.05$ ). Therefore, the Rho Spearman correlation coefficient was used to analyze the variables. Correlational analyses showed that work self-efficacy has a moderate and positive correlation with job satisfaction ( $r = 0.508$ ,  $p = 0.001$ ), and work engagement has a high and positive correlation with job satisfaction ( $r = 0.711$ ,  $p = 0.001$ ). The simple linear regression model revealed that the variables self-efficacy and work engagement explain 57% of the variability in job satisfaction (adjusted  $R^2 = 0.57$ ). Work engagement is the most important predictor of job satisfaction ( $t = 11,054$ ,  $p < 0.05$ ), followed by work self-efficacy ( $t = 3,191$ ,  $p < 0.05$ ). This analysis confirms that both self-efficacy and job engagement are important factors for job satisfaction in public sector workers, with work engagement being the most influential.

**Keywords:** Self-efficacy; Engagement; Job Satisfaction; workers; Public sector.

## 1 INTRODUCCIÓN

Los trabajadores en sector público tienen diversos retos, tales como la falta de recursos y la presión para satisfacer las expectativas tanto de los ciudadanos como de las autoridades políticas. Estos desafíos pueden impactar de forma negativa en la percepción que tienen los trabajadores sobre su habilidad para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente. (Torres, 2018), esto se ve relacionado con la satisfacción laboral del trabajador. En base a esta idea es fundamental analizar la autoconfianza en el trabajo que se vincula a las demandas de bienestar y productividad de las empresas; y se refleja en el desempeño laboral y la motivación interna hacia las metas personales y aspiraciones individuales; así como en la satisfacción en el trabajo y las expectativas de éxito (Campos-Carreño et al., 2021), asimismo el Engagement o compromiso laboral, es un factor clave para el éxito en las organizaciones, hace alusión a la contribución entusiasta, energética y dedicada de un empleado hacia su trabajo (Paredes, 2023)

Varios estudiosos desarrollaron teorías, enfoques y perspectivas sobre la satisfacción laboral, eficiencia laboral y el Engagement, uno de ellos es (Bandura, 1997) sostiene que la “autoeficacia, es la capacidad propia para alcanzar objetivos y que es un predictor clave del rendimiento y la satisfacción laboral”. En estas mismas líneas (Schaufeli & Bakker, 2004) precisa que el Engagement es un estado mental positivo, caracterizado por el ánimo y la dedicación el trabajo. Otros autores demostraron que el Engagement está relacionado con la satisfacción laboral, y que trabajadores con alto Engagement tienden a ser más productivos y satisfechos con su trabajo.

Por otro lado, en estudios internacionales como el de (Demerouti & Sanz Vergel, 2014). en Suecia reveló que los empleados públicos con alta autoeficacia y Engagement muestran niveles más altos de satisfacción y menores tasas de ausentismo laboral. Asimismo (Judge & Bono, 2001) en un artículo de meta-análisis realizado sobre la relación de la autoeficacia y la satisfacción laboral, comprobó que una alta autoeficacia

se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Este artículo destaca la importancia de la autoeficacia como un aspecto clave en el bienestar laboral. De la misma línea (Harter et al., 2002) afinaron que el Engagement es un predictor muy importante de la satisfacción laboral y del desempeño organizacional en distintas organizaciones ya sean públicas o privadas. La investigación recalca que el Engagement como un conculyente del bienestar laboral. En el caso de México y Chile, se halló que el Engagement y la autoeficacia son predictores clave de la satisfacción laboral en el sector público. Los autores del estudio (P. Flores & Herrera, 2018), concluyen que estas variables son universales en su impacto, independientemente del contexto cultural.

El sector público en Perú se caracteriza por la burocracia, corrupción e inequidad que causa que el trabajador se sienta desmotivado (Yamada & Montero, 2011). La baja satisfacción laboral entre los empleados públicos no solo perturba su bienestar individual, sino que también implica negativamente en la eficiencia y calidad de los servicios públicos prestados a la ciudadanía. Es decisivo reflexionar los componentes que influyen en la satisfacción laboral, ya que esto permite diseñar intervenciones efectivas que mejoren tanto el bienestar de los trabajadores como el rendimiento de la organización (Faya et al., 2018). Sin embargo, Las actitudes positivas en el trabajo ayudan a optimizar la eficiencia y la productividad, lo que proporciona adquirir los objetivos y metas determinados por la organización para acentuar en su sector, este fenómeno no solo resulta en la calidad de los productos y servicios prestados, sino asimismo en la conservación del talento y, en última pretensión, en los efectos de capital de la organización (Tocas, 2024).

Para el caso peruano se realizaron varios trabajos (Sánchez & Loli, 2020) ejecutaron un artículo en empleados públicos de Lima que expuso que la autoeficacia está directamente relacionada con la satisfacción laboral. Los autores apuntan que fortificar la autoeficacia como una táctica efectiva para optimar el bienestar en el trabajo, principalmente en sectores con recursos limitados. En Trujillo, en el estudio de

(Rodríguez & Salas, 2021), halló que la autoeficacia tiene un consecuencia directa sobre la satisfacción laboral en empleados públicos. Este impacto está ceñido por el nivel de compromiso de los trabajadores, que actúa como un mediador clave entre la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional. Otros autores ultiman que atizar la autoeficacia podría ser una estrategia eficaz para optimar la satisfacción laboral en el sector público. En estudio Comparativo en Piura y Chiclayo expuesto por (Vargas & Quispe, 2023), manifestaron que aunque los escenarios laborales varían, la autoeficacia y el Engagement son consistentemente predictores de la satisfacción laboral en ambas ciudades. Los investigadores proponen que estas variables son esenciales para optimar el bienestar laboral en el sector público y para (Chávez & Castillo, 2020), exploraron la relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en empleados públicos de Huancayo, hallo que aquellos con alta autoeficacia y Engagement reportan niveles más altos de satisfacción laboral. Este estudio resalta la importancia de estos factores en regiones con desafíos económicos y sociales.

En estudios en la zona sur de nuestro país, se pudo encontrar el de (Pérez & González, 2021) examinaron la relación entre Engagement, autoeficacia y satisfacción laboral en instituciones públicas de Cusco, hallaron que el Engagement opera como un mediador entre la autoeficacia y la satisfacción laboral. Esta investigación destaca el valor de atizar un ambiente de trabajo que origine el compromiso emocional y cognitivo de los empleados. de la misma forma en el estudio de (López & Ramírez, 2022), el trabajo concluye que hay relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores del sector público en Arequipa, encontrando que aquellos con mayor autoeficacia desarrollan a estar más comprometidos con su trabajo y, en consecuencia, más satisfechos. En la investigación de (Fernández & Ruiz, 2022), en Tacna valoró el impacto del Engagement en la satisfacción laboral de los empleados públicos. Las resultas mostraron que el Engagement tiene una consecuencia directa en la satisfacción laboral, subrayando el valor de promover el compromiso laboral para optimar el bienestar de los empleados. asimismo, en el trabajo de (Rojas & Valdivia, 2021), en

Moquegua descubrió que tanto la autoeficacia como el Engagement son factores concluyentes de la satisfacción laboral en empleados públicos. Este estudio apunta que la mejora de estas variables podría ser clave para acrecentar la satisfacción laboral en contextos de trabajo con recursos limitados.

A nivel local se el estudio de (Mamani & Quispe, 2019) en Puno halló que la autoeficacia y el engagement son factores clave para optimar la satisfacción laboral en el sector público, esencialmente en zonas rurales donde los recursos son restringidos y los retos son mayores. insinúan que la mejora de programas de formación que fortifiquen la autoeficacia puede ser crucial para mejorar la satisfacción laboral.

La investigación sobre la autoeficacia y el engagement como predictores de la satisfacción laboral es fundamental para mejorar el bienestar de los empleados públicos y, por ende, la calidad del servicio público en Perú. Estudios internacionales han demostrado que estos factores están asociados con una mayor satisfacción laboral, lo que sugiere que fortalecer la autoeficacia y el engagement podría ser una estrategia clave para enfrentar los desafíos del sector público peruano (Judge & Bono, 2001); (Schaufeli & Bakker, 2004). Además, comprender cómo estos factores influyen en la satisfacción laboral puede ayudar a diseñar políticas y programas de formación que no solo beneficien a los empleados, sino que también contribuyan a un mejor desempeño institucional.

El objetivo del estudio es determinar si la autoeficacia laboral y el Engagement como predictores de la Satisfacción Laboral en trabajadores del Sector Público y de manera específica. Determinar la autoeficacia laboral actúa como predictor de la Satisfacción Laboral en trabajadores del Sector Público y determinar si el engagement predice de la Satisfacción Laboral en trabajadores del Sector Público.

## 2 MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 Diseño Metodológico

El diseño metodológico de la investigación es no experimental y transversal, “donde no se efectuó la manipulación de variables” (Kerlinger, 1979), tienen como objetivo relacionar dos o más variables en un momento determinado. En cuanto al enfoque de investigación, se caracteriza por su enfoque cuantitativo y correlacional. Esto implica que se busca medir la relación entre las variables de interés (autoeficacia laboral, engagement y satisfacción laboral) a través de la recolección de datos numéricos y su posterior análisis estadístico.

### 2.2 Diseño Muestral

Población. Este estudio está compuesto por los trabajadores del Municipio Provincial de San Román, que incluye diversas unidades organizativas. La población total es de 236 trabajadores.

**Tabla 1**

*Trabajadores del Municipio Provincial de San Román*

<b>Órganos o unidades organizativas</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Órgano De Dirección	13
Órgano De Control	06
Órgano De Defensa Judicial	07
Órgano De Asesoramiento	22
Órganos De Apoyo	97
Órganos De Línea	298
Órganos Desconcentrados	10
Total	236

Muestras, se extrajeron utilizando la aplicación QuestionPro, que permitió la selección de muestras utilizando datos de confianza, margen de error y tamaño de la población para obtener una muestra.

---

Donde:	
Nivel de confianza:	95%
Margen de error:	5%
Población:	236
Tamaño de la muestra:	147

---

Muestreo: se utilizó el muestreo aleatorio simple, (Otzen & Manterola, 2017) “Esto asegura que todos los individuos que componen la población tengan las mismas posibilidades de ser incluidos en la muestra”.

Tamaño de la muestra: 147

### **2.3 Técnica de recopilación de datos**

En el primer cuestionario se realizará para medir Autoeficacia laboral: en los de acuerd

o al cuestionario de AU-10: Autoeficacia laboral puede ser medido a través del cuestionario de AU-10 (Calderón et al., 2018), “es un instrumento que sondea las creencias de autoeficacia de la población trabajadora evaluando la capacidad para afrontar conflictos en ocupaciones habituales” el cuestionario de AU-10 es constituido de 10 índices que valoran aspectos afines a la autoeficacia profesional.

El segundo cuestionario se realizó para medir Engagement laboral: se utilizó el Utrecht Work Engagement Scale, por el cuestionario UWES, es un instrumento esencial para el cálculo del Engagement Laboral. En la investigación de (C. Flores et al., 2015), donde menciona que “el cuestionario UWES, es un instrumento esencial para el cálculo del Engagement Laboral y ha sido largamente manejada en los estudios de carácter organizacional”

El tercer cuestionario de Satisfacción laboral para medir la satisfacción laboral como una estructura afectiva de orden superior, se utilizará Satisfacción Laboral Afectiva (BIAJS), junto con sus ítems. Satisfacción laboral en referencia (Thompson & Phua, 2012), pretende medir la satisfacción laboral como una estructura afectiva de orden superior, un tanto cognitiva y claramente breve, esta es una herramienta utilizada para medir la satisfacción laboral desde una perspectiva afectiva desde la perspectiva de (Pujol & Dabos, 2018), hace menciona a que la satisfacción laboral es definida como el valor de los trabajadores hacia su trabajo, esto implica los procesos emocionales y cognitivos.

Para la confiabilidad de los instrumentos se representa a través del alfa de Cronbach en la tabla N° 2

**Tabla 2**

*Alfa de alfa de Cronbach*

Variable	Estadística de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Autoeficacia laboral	,907	10
Engagement laboral	,778	9
Satisfacción laboral	,868	10

El alfa de Cronbach para el instrumento autoeficacia laboral e de 0,907 indica una consistencia interna excelente en las preguntas que evalúan la variable de Autoeficacia laboral. Esto significa que los ítems son altamente coherentes entre sí y que las respuestas de los participantes tienden a ser consistentes. Por lo tanto, el instrumento que mide la autoeficacia laboral tiene un excelente nivel de confiabilidad.

El alfa de Cronbach para el instrumento Engagement laboral es de 0,778 indica una consistencia interna buena en las preguntas que evalúan la variable Engagement laboral. Este valor significa que los ítems están razonablemente correlacionados entre sí, lo que implica que el instrumento utilizado para medir el Engagement Laboral es confiable.

El alfa de Cronbach para el instrumento para el instrumento es de 0,868 indica una consistencia interna muy buena de las preguntas que componen la escala de medición. Esto significa que las preguntas que evalúan la satisfacción laboral están altamente correlacionadas entre sí y miden de manera coherente la misma la satisfacción laboral.

Los instrumentos Autoeficacia laboral está conformada por 10 elementos, Engagement laboral está conformada por 9 elementos, Satisfacción laboral conformada por 10 elementos. Todas estas en una escala de medición tipo Likert, donde 1=Nunca, 2=de vez en cuando, 3=regularmente, 4= Frecuentemente y 5= muy frecuentemente.

## **2.4 Análisis estadístico**

Para el desarrollo del análisis estadístico se creó una base de datos en el programa IBM SPSS (versión 26). Posterior se calculó los porcentajes de tendencia central y frecuencias para determinar la relación entre variables, coeficientes utilizando la correlación rho de Spearman. Así buscando el grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas. Si la relación es lineal Idealmente, el coeficiente r sería 1 o -1.

# **3 RESULTADOS Y DISCUSION**

## **3.1 Resultados descriptivos**

Según la tabla 1, el análisis revela que la mayoría de los encuestados, el 40.8%, tienen entre 18 y 24 años, mientras que el grupo más pequeño, con 4.1%, tiene menos de 18 años. No hay encuestados en el rango de edad de 31 a 40 años. En cuanto al tiempo de trabajo, el 66% de los participantes ha trabajado 1 año, y solo el 0.7% ha trabajado 6, 10, 14, o 25 años. En relación con la modalidad de trabajo, el 44.9% trabaja

bajo la Ley N° 30057 - CAS, y el 24.5% está en otra modalidad. En términos de nivel de estudio, el grupo más grande, con un 45.6%, tiene estudios universitarios, mientras que solo el 1.4% ha completado solo la primaria.

**Tabla 3**

*Características demográficas de la población de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menor de 18	6	4.1%
	Entre 18 a 24	60	40.8%
	Entre 25 a 30	44	29.9%
	Entre 31 a 40	0	0.0%
	Mayor a 41	37	25.2%
Tiempo de Trabajo	1,00	97	66.0%
	2,00	17	11.6%
	3,00	8	5.4%
	4,00	6	4.1%
	5,00	3	2.0%
	6,00	1	0.7%
	7,00	2	1.4%
	8,00	5	3.4%
	10,00	1	0.7%
	12,00	3	2.0%
	14,00	1	0.7%
	15,00	2	1.4%
	25,00	1	0.7%
Modalidad de trabajo	de Ley N° 30057 - CAS	66	44.9%
	Régimen D.Leg. 276	32	21.8%

	Régimen D.L. 728	13	8.8%
	Otro	36	24.5%
	Primaria	2	1.4%
	Secundaria	7	4.8%
Nivel de estudio	Técnico	36	24.5%
	Universitario	67	45.6%
	Posgrado	35	23.8%
	Total	147	100.0%

En la tabla 2, presenta la distribución de tres variables relacionadas con el entorno laboral: autoeficacia, engagement y satisfacción laboral, categorizadas en baja, media y alta, junto con sus respectivas frecuencias y porcentajes. En cuanto a la autoeficacia laboral, la mayoría de los encuestados (64.6%) se encuentra en la categoría alta, mientras que un 34.7% se sitúa en el nivel medio y solo un 0.7% en el nivel bajo. Para el engagement laboral, un 65.3% de los trabajadores se sienten altamente comprometidos, un 34.0% tiene un compromiso medio y un 0.7% muestra un compromiso bajo. En términos de satisfacción laboral, el 54.4% de los encuestados se sienten altamente satisfecho, el 43.5% tiene una satisfacción media y un 2.0% reporta baja satisfacción.

**Tabla 4**

*Análisis descriptivo de las variables de estudio – general*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
	Baja	1	0.7%
Autoeficacia laboral	Media	51	34.7%
	Alta	95	64.6%

	Bajo	1	0.7%
Engagement laboral	Medio	50	34.0%
	Alto	96	65.3%
<hr/>			
	Baja	3	2.0%
Satisfacción laboral	Media	64	43.5%
	Alta	80	54.4%
<hr/>			
	Total	147	100.0%
<hr/>			

### Prueba de normalidad

La tabla 3 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Autoeficacia laboral, Engagement laboral y Satisfacción laboral, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, porque no hay distribución normal, donde p valor es menor a 5% ( $p < 0.05$ ). Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### Tabla 5

#### *Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia laboral	0.076	147	0.036
Engagement laboral	0.133	147	0.001
Satisfacción laboral	0.125	147	0.001

### 3.2 Resultados correlacionales

En la tabla 4 muestra la relación entre la satisfacción laboral y dos variables: autoeficacia laboral y engagement laboral. Los valores de la columna "r" representan los

coeficientes de correlación de Pearson, mientras que los valores de la columna "p" indican el nivel de significancia estadística de dichas correlaciones. La autoeficacia laboral tiene una correlación moderada y positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0.508$ ,  $p = 0.001$ ), lo que sugiere que a medida que aumenta la autoeficacia laboral, también lo hace la satisfacción laboral, y esta relación es estadísticamente significativa. Por otro lado, el engagement laboral presenta una correlación alta y positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0.711$ ,  $p = 0.001$ ), indicando que un mayor engagement laboral está fuertemente asociado con una mayor satisfacción laboral, y esta relación también es estadísticamente significativa.

**Tabla 6**

*Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Variable	Satisfacción laboral	
	r	p
Autoeficacia laboral	,508**	0.001
Engagement laboral	,711**	0.001

### 3.3 Resultado de regresión

En la tabla 5 se observa que el modelo de regresión lineal simple que explica el efecto de los indicadores de la variable autoeficacia laboral y engagement laboral sobre la satisfacción laboral. Reconociendo que los indicadores son cuantitativos, luego de contrastar los supuesto estadísticos para validar el modelo, los hallazgos demuestran que las dos variables: Autoeficacia y engagement explican la variabilidad de la satisfacción laboral en un 57%. Finalmente, según el resultado de la prueba t de Student, se asumen que las variables Engagement Laboral es el predictor más importante ( $t = 11.054$ ,  $p < .05$ ), seguido por autoeficacia laboral ( $t = 3.191$ ,  $p < .05$ ).

**Tabla 7**

*Coefficiente de regresión lineal simple en base al efecto de las variables independientes sobre satisfacción laboral*

Modelo: R2 ajustado = .57	Coeficientes estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estándar		
(Constante)	-2.202	2.985	-0.737	0.462
Autoeficacia laboral	0.205	0.064	3.191	0.002
Engagement laboral	0.903	0.082	11.054	0.000

a. Variable dependiente: Satisfacción laboral

### 3.4 Discusión

El análisis de los resultados sobre la autoeficacia laboral y el engagement como predictores de la satisfacción laboral en trabajadores del sector público en Perú revela varias tendencias importantes y confirma hallazgos previos en la literatura.

Los resultados indican que existe una correlación moderada y positiva entre la autoeficacia laboral y la satisfacción laboral ( $r = 0.508$ ,  $p = 0.001$ ). Esto es consistente con estudios previos, como el meta-análisis de Judge y Bono (2001), que encontró que la autoeficacia es un predictor clave de la satisfacción laboral. La teoría de la autoeficacia de Bandura (1997) respalda este hallazgo al sugerir que los empleados con una fuerte creencia en sus habilidades para cumplir con sus tareas tienden a experimentar mayor satisfacción en su trabajo. En el contexto del sector público peruano, esto podría significar que los empleados que confían en sus capacidades para manejar las complejidades burocráticas y los desafíos asociados con recursos limitados experimentan mayores niveles de satisfacción en sus roles laborales.

El Engagement Laboral presenta una correlación alta y positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0.711$ ,  $p = 0.001$ ), lo que sugiere que el compromiso emocional

y cognitivo con el trabajo es un predictor fuerte de la satisfacción laboral. Este hallazgo está alineado con las investigaciones de Schaufeli y Bakker (2004) y otros estudios como los de Bakker et al. (2008), que han demostrado consistentemente que los empleados altamente comprometidos tienden a estar más satisfechos con su trabajo. Además, en el contexto peruano, estudios locales como el de Pérez y González (2021) en Cusco han destacado que el Engagement actúa como un mediador crucial entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, subrayando la importancia de promover un entorno de trabajo que fomente el compromiso de los empleados.

Los resultados del modelo de regresión lineal simple indican que la autoeficacia laboral y el Engagement Laboral explican conjuntamente un 57% de la variabilidad en la satisfacción laboral. Esto sugiere que, aunque ambos factores son importantes, el Engagement Laboral emerge como el predictor más significativo ( $t = 11.054$ ,  $p < .05$ ), seguido por la autoeficacia laboral ( $t = 3.191$ ,  $p < .05$ ). Este hallazgo es coherente con estudios internacionales y regionales, que han destacado el papel central del Engagement en la satisfacción y el desempeño laboral (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002; Flores & Herrera, 2018).

Los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos en el sector público peruano. La alta correlación entre el engagement y la satisfacción laboral sugiere que las organizaciones públicas podrían beneficiarse de programas de formación y desarrollo que refuercen tanto la autoeficacia como el engagement de sus empleados. Esto no solo mejoraría el bienestar de los trabajadores, sino que también podría traducirse en una mayor eficiencia y calidad en la prestación de servicios públicos.

#### 4 CONCLUSIÓN

La mayoría de los encuestados tienen entre 18 y 24 años (40.8%), mientras que el grupo más pequeño tiene menos de 18 años (4.1%). No hay encuestados en el rango de edad de 31 a 40 años. En términos de tiempo de trabajo, la mayoría ha trabajado solo 1 año (66%) y muy pocos han trabajado 6, 10, 14 o 25 años (0.7% cada uno). Respecto a la modalidad de trabajo, casi la mitad de los trabajadores (44.9%) están bajo la Ley N° 30057 - CAS, y en cuanto al nivel educativo, la mayoría tiene estudios universitarios (45.6%).

Se analizaron tres variables clave relacionadas con el entorno laboral: autoeficacia laboral, engagement laboral y satisfacción laboral. Autoeficacia Laboral: La mayoría de los encuestados (64.6%) tienen un nivel alto de autoeficacia, mientras que el 34.7% tiene un nivel medio y solo el 0.7% tiene un nivel bajo. Engagement Laboral: El 65.3% de los trabajadores se sienten altamente comprometidos, un 34.0% tiene un compromiso medio y solo el 0.7% muestra un compromiso bajo. Satisfacción Laboral: La mayoría (54.4%) se siente altamente satisfecha, el 43.5% tiene una satisfacción media y el 2.0% reporta baja satisfacción.

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables autoeficacia, engagement y satisfacción laboral. Los resultados indicaron que ninguna de las variables sigue una distribución normal ( $p < 0.05$ ), por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman para analizar las relaciones entre las variables.

Los análisis correlacionales muestran que Autoeficacia Laboral: Tiene una correlación moderada y positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0.508$ ,  $p = 0.001$ ). Esto significa que a medida que aumenta la autoeficacia laboral, también lo hace la satisfacción laboral. Engagement Laboral: Presenta una correlación alta y positiva con la satisfacción laboral ( $r = 0.711$ ,  $p = 0.001$ ). Indica que un mayor engagement laboral está fuertemente asociado con una mayor satisfacción laboral.

El modelo de regresión lineal simple revela que las variables autoeficacia y engagement laboral explican el 57% de la variabilidad en la satisfacción laboral ( $R^2$  ajustado = 0.57). Engagement Laboral: Es el predictor más importante de la satisfacción laboral ( $t = 11.054$ ,  $p < 0.05$ ). Autoeficacia Laboral: También es un predictor significativo, aunque menos influyente ( $t = 3.191$ ,  $p < 0.05$ ).

Este análisis confirma que tanto la autoeficacia como el engagement laboral son factores importantes para la satisfacción laboral en los trabajadores del sector público. Sin embargo, el engagement laboral tiene una influencia más fuerte. Las organizaciones deben enfocarse en fomentar un ambiente que promueva el compromiso y la dedicación de los empleados para aumentar su satisfacción laboral y, en consecuencia, su rendimiento y bienestar.

## 5 REFERENCIAS

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (pp. ix, 604). W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Calderón, G. A. C.-D. la, Domínguez, S. A., & Arroyo, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10 : Preliminary psychometric analysis of a brief measure of job self-efficacy in Peruvian workers: AU-10. *Psicogente*, 21(39), Article 39. <https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2819>
- Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B., Araya, J. P., Gaete, C. E., Campos-Carreño, M. L., Velasco, C. B., Araya, J. P., & Gaete, C. E. (2021). Construcción y validación de una escala de autoeficacia en el trabajo. *Información tecnológica*, 32(3), 47-56. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000300047>
- Chávez, J., & Castillo, G. (2020). Chávez, J., & Castillo, G. (2020). Autoeficacia y satisfacción laboral en el sector público de Huancayo. *Revista Central*.
- Demerouti, E., & Sanz Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Faya, A., Venturo, C., & Herrera, M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8.
- Fernández, J., & Ruiz, M. (2022). El engagement como predictor de la satisfacción laboral en el sector público de Tacna. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(2), 112-126.
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Flores, P., & Herrera, C. (2018). Engagement y autoeficacia en empleados públicos de Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 14(3), 98-114.

- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kerlinger, F. N. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México. Nueva Editorial Interamericana.
- López, M., & Ramírez, S. (2022). Autoeficacia y engagement en trabajadores del sector público en Arequipa. *Revista Peruana de Psicología del Trabajo, 9*(1), 45-58.
- Mamani, M., & Quispe, L. (2019). Autoeficacia y engagement en empleados públicos de áreas rurales en Puno. *Revista Andina de Psicología, 7*(2), 95-110.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology, 35*(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paredes, M. S. L. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las mipymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas, 21*. <https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820008/html/>
- Pérez, C., & González, D. (2021). El engagement como mediador entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en instituciones públicas de Cusco. *Revista de Psicología Aplicada, 5*(2), 78-92.
- Pujol, L. J., & Dabos, G. E. (2018). *Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002>

- Rodríguez, P., & Salas, R. (2021). Impacto de la autoeficacia en la satisfacción laboral a través del engagement en empleados públicos de Trujillo. *Revista de Psicología Laboral*, 6(1), 32-47.
- Rojas, P., & Valdivia, R. (2021). Autoeficacia, engagement y satisfacción laboral en trabajadores del sector público en Moquegua. *Revista del Sur de Psicología del Trabajo*, 8(1), 45-60.
- Sánchez, J., & Loli, M. (2020). Autoeficacia laboral y satisfacción en empleados públicos de Lima. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(3), 112-127.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Thompson, E. R., & Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307. <https://doi.org/10.1177/10596011111434201>
- Tocas, L. Y. T. (2024). Satisfacción laboral en el contexto peruano. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(1), Article 1.
- Torres, Z. A. D. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 11(8), 43-63.
- Vargas, R., & Quispe, L. (2023). Estrategias organizacionales para aumentar la satisfacción laboral en el sector público: Un estudio comparativo entre Piura y Chiclayo. *Revista de Administración Pública Peruana*, 11(2), 34-49. *Revista de Administración Pública Peruana*, 11(2), 34-49.
- Yamada, G., & Montero, R. (2011). Doble a triple castigo: Burocracia, corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú. *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/361>

## 6. ANEXOS

### ANEXO 1: Evidencia de sumisión.



**Revista:** Revista horizontes

**Fecha de sumisión:** 17 de febrero 2025.

**ANEXO 2:** Copia de resolución de inscripción del perfil de Proyecto de Tesis.



*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

**RESOLUCIÓN N° 744-A-2024/UPeU-FCE-CF**

Naña, Lima 05 de noviembre de 2024

**VISTO:**

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Alex Rossel Condori Mamani**, identificado(a) con código Universitario N° 201812087 y **Julia Alejandra Apaza Hualpa**, identificado(a) con código Universitario N° 202015152, 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 sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Alex Rossel Condori Mamani y Julia Alejandra Apaza Hualpa**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 05 de noviembre de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

1. Aprobar la sustentación de: **Alex Rossel Condori Mamani y Julia Alejandra Apaza Hualpa**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado de Sustentación	Todotas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidenta: Mrs. Wilson Cruz Mamani	Alex Rossel Condori Mamani	La satisfacción laboral y el compromiso como predictores de la satisfacción laboral en trabajadores del Sector Público	Miércoles 27 de noviembre de 2024 14:00 Horas	Presencial
Secretaria: Mrs. Maritza Soledad Arana Mico	Julia Alejandra Apaza Hualpa			
Vocal: Mg. Wilfredo Oscar Sacapana Mamani				
Auxiliar: Mrs. Julio Samuel Torres Miranda				

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez**  
DECANA



**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**  
SECRETARIA ACADÉMICA





