

1 Artículo AT y EL.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:539019912

Fecha de entrega

10 dic 2025, 10:17 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 dic 2025, 10:20 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1 Artículo AT y EL.docx

Tamaño del archivo

262.0 KB

16 páginas

5384 palabras

31.983 caracteres

15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Grupos de coincidencias

-  **39 Sin cita o referencia 10%**
Coincidencias sin una citación ni comillas en el texto
-  **23 Faltan citas 5%**
Coincidencias que siguen siendo muy similar al material fuente
-  **0 Falta referencia 0%**
Las coincidencias tienen comillas, pero no una citación correcta en el texto
-  **0 Con comillas y referencia 0%**
Coincidencias de citación en el texto, pero sin comillas

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Grupos de coincidencias

- 39 Sin cita o referencia 10%**
Coincidencias sin una citación ni comillas en el texto
- 23 Faltan citas 5%**
Coincidencias que siguen siendo muy similar al material fuente
- 0 Falta referencia 0%**
Las coincidencias tienen comillas, pero no una citación correcta en el texto
- 0 Con comillas y referencia 0%**
Coincidencias de citación en el texto, pero sin comillas

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	scielo.senescyt.gob.ec	1%
2	Internet	www.researchgate.net	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Internet	www.coursehero.com	<1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Internet	hdl.handle.net	<1%
7	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
8	Publicación	Evelym Núñez Cabrera, Mayela Cajachagua Castro, Salomón Huancahuire-Vega. "...	<1%
9	Internet	editorial.redem.org	<1%
10	Internet	www.slideshare.net	<1%

11	Internet	ru.dgb.unam.mx	<1%
12	Trabajos entregados	TecnoCampus on 2019-03-07	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Casa Grande on 2025-09-24	<1%
14	Internet	worldwidescience.org	<1%
15	Trabajos entregados	Uniminuto Virtual on 2025-10-27	<1%
16	Internet	revistas.unasam.edu.pe	<1%
17	Internet	revistas.unc.edu.ar	<1%
18	Publicación	Peter K. H. Chew. " Psychometric evaluation of two instruments to assess connect...	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-10-01	<1%
20	Publicación	G. Melegari, F. Arturi, G. Vaccari, F. Gazzotti, E. Bertellini, L. Astore, G. Della Casa, ...	<1%
21	Internet	pesquisa.teste.bvsalud.org	<1%
22	Trabajos entregados	uncedu on 2025-03-12	<1%
23	Internet	www.cadex.org	<1%
24	Internet	www.scribd.com	<1%

25	Internet	bienpensado.com	<1%
26	Internet	estarguapa.formazion.com	<1%
27	Internet	www.semanticscholar.org	<1%
28	Internet	www.yumpu.com	<1%
29	Publicación	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech...	<1%
30	Publicación	Beteta, Andrea Silvy Espejo. "La Implementacion Curricular de la Competencia G...	<1%
31	Trabajos entregados	Uniminuto Virtual on 2025-10-26	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-02-10	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-10-14	<1%
34	Trabajos entregados	Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE o...	<1%
35	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2024-07-21	<1%
36	Internet	biblior.url.edu.gt	<1%
37	Internet	onlinelibrary.wiley.com	<1%
38	Internet	pubmed.ncbi.nlm.nih.gov	<1%

39	Internet	repositorio.uancv.edu.pe	<1%
40	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
41	Internet	www.befashionvictim.com	<1%

AUTOEFICACIA EN EL TRABAJO Y AUTOPERCEPCIÓN DEL ÉXITO LABORAL: EVIDENCIA DESDE UNA MUNICIPALIDAD DEL NORTE PERUANO

Self-efficacy at work and self-perception of job success: evidence from a Peruvian municipality

Maryorit Dayana Gonzales Franco

maryoritgonzales@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión – Ciudad, Lima

<https://orcid.org/0000-0002-6765-4805>

Loyda Dalita Tafur Arrelucea

loydatafur@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión – Ciudad, Lima

<https://orcid.org/0000-0001-8562-3562>

Elvis Ricardo Flores Calderón

elvis.flores@upeu.edu.pe

Universidad Peruana Unión – Ciudad, Lima

<https://orcid.org/0000-0002-9955-0429>

RESUMEN

La autoeficacia en el trabajo es la convicción de que uno mismo puede alcanzar objetivos laborales, sobreponerse a los retos y reponerse de las dificultades en el campo profesional y la autopercepción del éxito laboral, es la calificación personal de los logros laboral y el sentido de propósito. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la autoeficacia en el trabajo y autopercepción del éxito laboral en la Municipalidad Distrital de Parcoy, se empleó una metodología para una investigación básica, numérica, no experimental y correlacional; se contó con una muestra de 162 trabajadores; luego de recolectados los datos y procesados de determinó una relación entre las variables (p -valor=0.000) y un (Rho de Spearman = 0.731) que indica que la relación es positiva considerable; se concluyó que un trabajador con mayor grado de autoeficacia laboral percibe mayor éxito laboral en el desarrollo de sus funciones.

Palabras clave

Autoconfianza; Eficacia; Triunfo ocupacional; Plenitud; Empleo.

ABSTRACT

Work self-efficacy is the conviction that one can achieve work goals, overcome challenges and recover from difficulties in the professional field and the self-perception of work success is the personal rating of work achievements and the sense of purpose. The objective of this study was to determine the relationship between work self-efficacy and self-perception of work success in the District Municipality of Parcoy, a methodology was used for a basic, numerical, non-experimental and correlational research; a sample of 162 workers was counted; after the data was collected and processed, a relationship was determined between the variables ($p\text{-value} = 0.000$) and a (Spearman's $Rho = 0.731$) which indicates that the relationship is considerably positive; it was concluded that a worker with a higher degree of work self-efficacy perceives greater work success in the performance of their functions.

Keywords

Self-confidence; Efficacy; Occupational success; Fulfillment; Employment.

1. INTRODUCCIÓN

El éxito en el trabajo que se refiere a alcanzar metas profesionales sentir satisfacción en lo que se hace y recibir reconocimiento en el ambiente laboral ha ganado importancia en el ámbito de las organizaciones. Esto se debe a su influencia en el bienestar de los empleados y la productividad de las empresas (Idrovo & Leiva, 2014). A nivel mundial varios estudios han mostrado que el éxito laboral no solo depende de factores externos como las condiciones de trabajo sino también de aspectos internos como la confianza en uno mismo que afectan cómo las personas ven y enfrentan los retos en su trabajo (Peña & Villón, 2018; Bernal et al., 2022). Un análisis reciente indica que la confianza en uno mismo en el trabajo es un recurso importante para manejar las exigencias del entorno lo que ayuda a mejorar el desempeño y adaptarse a los cambios y esto está relacionado con una mayor percepción de éxito laboral (Ulloa, 2024). Sin embargo, a pesar de su relevancia la forma en que se percibe el éxito en el trabajo sigue siendo un reto en todo el mundo ya que factores como el estrés laboral y la inestabilidad económica pueden tener un efecto negativo sobre todo en situaciones de alta competencia (Miranda, 2016).

En América Latina el tema del éxito en el trabajo se complica por las condiciones estructurales de la región como el trabajo informal y la falta de buenas condiciones laborales (Pico et al., 2023). Un estudio en Colombia mostró que las mujeres que han superados enfermedades como el cáncer enfrentan grandes dificultades para volver a trabajar lo que afecta su percepción del éxito laboral y se descubrió que una mayor confianza en sus habilidades laborales está relacionada con una reintegración más rápida y un mantenimiento constante en el empleo (Vásquez et al., 2024). Este descubrimiento indica que la confianza en uno mismo puede ayudar a superar las dificultades laborales, aunque las desigualdades económicas y la falta de apoyo en las organizaciones siguen limitando el éxito laboral de muchos trabajadores en América Latina (Mello et al., 2023).

A nivel país en el Perú hay un notable crecimiento de personas que buscan el éxito en el desarrollo de sus funciones, pero la burocracia en las entidades públicas como las municipalidades frenan esta búsqueda y generan trabajadores con poca motivación (Cuyubamba & Vásquez, 2024; Ramírez et al., 2022). Esta problemática se refleja en la poca satisfacción de la población por los servicios públicos brindados en estas entidades (Bañuelos et al., 2023).

En el ámbito local, específicamente en la Municipalidad Distrital de Parcoy, ubicada en la región de Libertad-Perú, la problemática del éxito laboral se agudiza debido a las limitaciones propias de un contexto rural y las características del empleo público en una municipalidad distrital. Aunque no existen estudios específicos sobre Parcoy, investigaciones en contextos similares, como la Municipalidad Distrital de Lagunas, han demostrado que los funcionarios públicos enfrentan desafíos relacionados con la falta de capacitación, recursos limitados y una baja percepción de reconocimiento laboral, lo que impacta negativamente su autopercepción de éxito (Arévalo & Barbarán Mozo, 2022). En esta línea, la autoeficacia laboral se presenta como un factor esencial que podría reducir

estos problemas, ya que posibilita que los empleados de la Municipalidad de Parcoy afronten los desafíos del trabajo con más resiliencia y confianza. Sin embargo, la falta de estrategias organizativas que promuevan el desarrollo profesional y la autoeficacia perpetúa el problema del éxito en el trabajo dentro de este entorno local. Por lo tanto, este estudio se enfocó en establecer la conexión entre la autoeficacia laboral y autopercepción del éxito laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcoy (MDP).

Bases teóricas: Autoeficacia en el trabajo (AT)

La AT se comprende como la confianza que tiene un individuo en su capacidad para activar la motivación, los recursos cognitivos y las medidas necesarias para triunfar al manejar las demandas y desafíos propios de su trabajo. De acuerdo a Stajkovic & Luthans (1998), esta creencia individual tiene un impacto directo en la elección de las tareas que se realizan, el esfuerzo invertido y la perseverancia ante los obstáculos, funcionando como un mecanismo esencial de agencia personal. Se refiere no solo a la habilidad de realizar tareas fundamentales, sino también a la capacidad de hallar respuestas a dificultades complejas, formular estrategias efectivas y adaptarse a las transformaciones en el contexto organizacional (Vásquez et al., 2024); todo esto desde un punto de vista más extenso. En el ámbito de la psicología empresarial, se entiende como un instrumento positivo que permite al personal sentirse capaz y competente para influir en su entorno de trabajo con el fin de lograr los resultados que persiguen, lo cual tiene una estrecha relación con un mejor desempeño y satisfacción (Saltos et al., 2023). Esta certeza es característica del campo laboral y se desarrolla a través de la observación de modelos, la interpretación de experiencias personales en el dominio, la persuasión social y los estados fisiológicos y emocionales (Chen et al., 2001; Bandura, 1997). Por ende, es la evaluación que una persona realiza de su competencia para llevar a cabo roles, lograr metas y vencer dificultades en el ámbito laboral, constituyendo un potente predictor de su productividad y bienestar (Parker, 1998). Actúa como un elemento central que media entre el conocimiento y la acción, estableciendo cómo las capacidades y los conocimientos se convierten en un rendimiento eficaz en el trabajo (Gist & Mitchell, 1992).

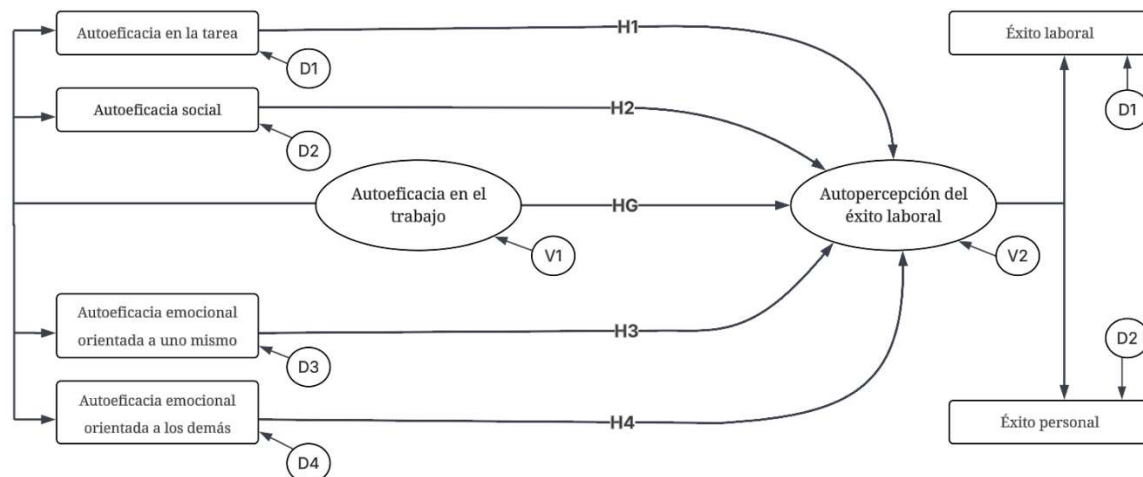
Las dimensiones que se tomaron para este estudio de la variable AT fueron las de Robalino & Musso (2022), quien indica que son: Autoeficacia en la tarea, es la confianza en las propias capacidades para llevar a cabo de manera exitosa las tareas y acciones técnicas esenciales del trabajo; Autoeficacia social, convicción en la habilidad de empezar y sostener interacciones sociales exitosas, como comunicarse con claridad, colaborar en equipo, influir y gestionar desacuerdos con clientes, superiores o colegas, Autoeficacia emocional orientada en uno mismo, es la confianza en la habilidad de gestionar y regular las emociones negativas (como la ansiedad, el estrés o la frustración) que aparecen en el trabajo, para impedir que afecten al rendimiento y al bienestar y la autoeficacia emocional eirntada en los demás, es la convicción en la capacidad de identificar, entender y gestionar de manera efectiva las emociones ajenas, lo cual es fundamental para la resolución de conflictos, el liderazgo, la motivación del equipo y la empatía.

Bases teóricas: Autopercepción del éxito laboral (AEL)

La autopercepción del éxito laboral es la valoración individual que una persona realiza sobre sus propias metas y progresos en su trayectoria profesional, más allá de los indicadores objetivos tradicionales como el salario o el ascenso. Desde varias perspectivas, los autores la caracterizan como un constructo multidimensional que ha sido asimilado. Según algunos, es la sensación de éxito y la gratificación que se obtiene de lo que uno hace (Rivera et al., 2022), mientras que para otros es la coincidencia entre los objetivos personales y los resultados alcanzados en el ámbito laboral (Guerrero et al., 2024). Se resalta como una valoración individual del desarrollo de habilidades y la sensación de maestría (Eby et al., 2003), así como la percepción de haber llegado a un estatus anhelado y reconocimiento entre los compañeros (Idrovo & Leyva, 2014). La satisfacción con el propio camino, teniendo en cuenta las aspiraciones iniciales (Arthur et al., 2005), la sensación de autodeterminación y autonomía en el desarrollo de la carrera (Gattiker & Larwood, 1988); y por último, el sentimiento de propósito y aportación relevante que se asocia con lo que uno hace laboralmente (Wrzesniewski et al., 1997).

Las dimensiones que se tomaron para este estudio de la variable AEL fueron las de Robles & Hernández (2023), quien indica que son: Éxito laboral, se refiere a la obtención de metas y al reconocimiento en el ámbito profesional, que se mide frecuentemente a través de factores externos y visibles, como ascensos, aumentos en el salario, estatus, poder y prestigio dentro del sector o la organización y éxito personal, se refiere a la sensación de satisfacción subjetiva y realización que una persona siente en su vida, más allá de lo laboral.

Figura 1. Modelo teórico del estudio



2. METODO

Este estudio se desarrolló siguiendo el método propuesto por Creswell & Guetterman (2019), el objetivo de este estudio fue profundizar en la comprensión de la relación de la autoeficacia en el trabajo y la autopercepción del éxito laboral, posibilitando así un fundamento sólido para su estudio desde una perspectiva cuantitativa. Para esto, se utilizó una metodología basada en el análisis numérico y el empleo de técnicas estadísticas que

6
35
facilitaron un análisis con rigor los datos recolectados. El diseño fue no experimental, lo que permitió observar las variables en su entorno natural, sin realizar cambios o alterar las condiciones en las que se presentaban. La recopilación de datos se realizó en un solo momento, para esto se utilizó una perspectiva transversal, lo que posibilitó la obtención de una instantánea de los fenómenos investigados. Además, el estudio, tuvo un carácter descriptivo-correlacional, que permitió no solo describir el comportamiento de las variables, sino también las relaciones que presentan.

El análisis incluyó la colaboración de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcoy, una entidad que tiene 173 servidores públicos en diversos roles y campos. La elección de los participantes se llevará a cabo con un enfoque voluntario e intencional, teniendo en cuenta la inclusión de aquellos colaboradores que expresen su consentimiento libremente, estén activos (no se encuentren de licencia o vacaciones) y tengan una antigüedad mínima de 8 meses en la institución. Quienes no quieran participar, estén ausentes durante el tiempo de investigación o no cumplan con el tiempo mínimo de vinculación laboral determinado, quedarán excluidos; luego de aplicar estos criterios se contó con una población de 162 trabajadores.

3
21
Para seleccionar la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico de carácter intencional, que permite escoger a los participantes en función de rasgos particulares que son significativos para las metas del estudio (Hernández, 2021). La muestra lo conformaron los 162 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Parcoy que cumplieron con los criterios de inclusión.

28
18
Para concretar el objetivo del estudio y recopilar los datos se empleó el método de la encuesta, la cual se llevó a cabo de forma virtual, para llevar a cabo esta investigación se hizo uso del instrumento creado por Robalino & Musso (2022), que consta de 19 ítems divididos en 4 dimensiones, se utilizó para medir la autoeficacia laboral. En cambio, la autopercepción del éxito en el trabajo se evaluó con el cuestionario de Robles & Hernández (2023), que consta de 8 ítems distribuidos en 2 dimensiones. Los instrumentos utilizaron una escala Likert de cinco opciones de respuesta, que osciló entre 1 (nunca) y 5 (siempre). La fiabilidad de los instrumentos se hizo por medio del análisis Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.912$ y 0.875) lo cual indica buena fiabilidad al superar la barrera del 0.7 según (Arévalo & Padilla, 2016).

La validez se hizo utilizando la técnica juicio de expertos, en este estudio participaron 4 expertos conocedores de la temática quienes indicaron que los instrumentos eran adecuados.

23
Antes de llevar a cabo este estudio, se obtuvo la autorización de las instancias pertinentes de la de la MDP. El trabajo de campo se realizó entre abril y mayo del año 2025, una vez que se obtuvo el permiso formal. Para asegurar que los participantes pudieran acceder a la encuesta de manera eficiente, se empleó el sistema Microsoft Forms para recopilar datos a través de encuestas en línea.

Se procesaron y analizaron los datos adquiridos empleando el programa estadístico SPSS versión 26 y Microsoft Excel. Se emplearon varios métodos estadísticos en el análisis de la información: se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para comprobar la fiabilidad de los instrumentos, la estadística descriptiva para describir la muestra, la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para establecer cómo estaban distribuidos los datos y elegir las pruebas inferenciales correspondientes; por último, se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para investigar las conexiones entre las variables investigadas.

3. RESULTADOS

Perfil de los participantes

La Tabla 1 muestra que en el estudio participaron 57.4% los trabajadores de género masculino y 42.6% de género femenino; en referencia al estado civil en su mayoría son casados 70.4%; el rango de edad con mayor porcentaje son los que están entre 36 a 45 años con 51.9%; el tiempo de relación laboral con la institución predominan los que están en el rango 5 a 10 años con 48.8% y en su mayoría los participantes tienen nivel académico universitario con 66.7%.

Tabla 1. *Perfil de los participantes*

	Variables	f	%
Género	Femenino	69	42,6%
	Masculino	93	57,4%
Estado civil	Soltero (a)	36	22,2%
	Casado (a)	114	70,4%
	En pareja (Unión libre)	7	4,3%
	Divorciado(a) / Separado(a)	5	3,1%
Edad (años)	De 18 a 25	9	5,6%
	De 26 a 35	6	3,7%
	De 36 a 45	84	51,9%
	De 46 a 55	36	22,2%
	Mayor a 55	27	16,7%
Tiempo laborando en la institución (años)	Menos de 1	11	6,8%
	De 1 a 5	38	23,5%
	De 5 a 10	79	48,8%
	Más de 10	34	21,0%
Nivel académico alcanzado	Secundaria	4	2,5%
	Superior técnica	33	20,4%
	Superior universitaria	108	66,7%
	Posgrado	17	10,5%

Resultados descriptivos de las variables y sus dimensiones

En la Tabla 2 se detallan como los trabajadores de la MDP califican desde su percepción las variables y sus dimensiones, así tenemos que la AT indican que está en un nivel medio con 42%; la dimensión AenT se ubica en nivel medio con 37%; la dimensión AS según la muestra está en un nivel medio con 45.1%; la dimensión AEUM también se ubica en un nivel medio con 36.4%; la dimensión AED se valora en un nivel medio con 43.8%; en relación a la variable AEL se ubica en un nivel medio con 45.1%; la dimensión EL es calificada en nivel medio con 42.6% y por último la dimensión EP se ubica en nivel medio con 48.8%.

Tabla 2. Descripción de variables y dimensiones

Variable / dimensión	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
AT	49	30.20%	68	42.00%	45	27.80%
AenT	55	34.00%	60	37.00%	47	29.00%
AS	57	35.20%	73	45.10%	32	18.80%
AEUM	57	35.20%	59	36.40%	46	28.40%
AED	60	37.00%	71	43.80%	31	19.10%
AEL	48	29.60%	73	45.10%	41	25.30%
EL	52	32.10%	69	42.60%	41	25.30%
EP	41	25.30%	79	48.80%	42	25.90%

Nota: AT=autoeficacia en el trabajo; AenT=autoeficacia en la tarea; AS=autoeficacia social; AEUM=autoeficacia emocional orientada a uno mismo; AED=autoeficacia emocional orientada a los demás; AEL=autopercepción del éxito laboral; EL=éxito laboral; EP=éxito personal.

Prueba de normalidad

Con el propósito de determinar el análisis estadístico adecuando se presenta la Table 3, en donde podemos apreciar que la Sig. es < 0.05 lo que permitió determinar que el análisis estadístico adecuado para este estudio fue Rho Spearman (Molina, 2023).

Tabla 3. Prueba de Normalidad

Variables /dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
AT	,068	162	,000
AenT	,127	162	,000
AS	,092	162	,000
AEUM	,125	162	,000
AED	,094	162	,000
AEL	,110	162	,000
EL	,127	162	,000
EP	,107	162	,000

Análisis de correlación

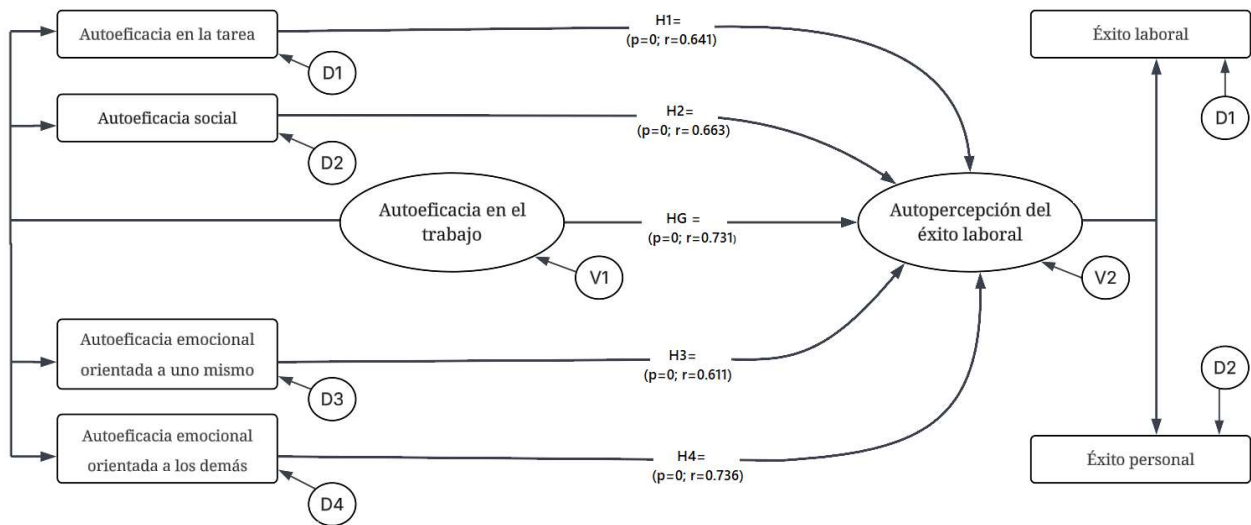
Los resultados inferenciales que se presentan en la Tabla 4 y la figura 2, detallan que todas las hipótesis son aceptadas considerando la regla de decisión $p < 0.05$ por ende existe relación para todos los casos; a su vez los niveles de relación se interpretaron de acuerdo a los rangos de relación de Mondragón (2014), en referencia a la HG tenemos que $Rho = 0.731$ que indica que la relación es positiva considerable entre AT y AEL; en referencia a las hipótesis específicas la H1 el coeficiente $Rho = 0.641$ indica que la relación es positiva considerable; la H2 el coeficiente $Rho = 0.663$ indicando que la relación es positiva considerable; la H3 el coeficiente $Rho = 0.611$ indicando que la relación es positiva considerable y por último la H4 el coeficiente $Rho = 0.76$ indicando una relación positiva considerable.

Tabla 4. Determinación de las correlaciones

Hipótesis		Rho	p-valor	Decisión
HG	AT - AEL	,731**	0.000	Aceptada
H1	AenT - AEL	,641**	0.000	Aceptada
H2	AS - AEL	,663**	0.000	Aceptada
H3	AEUM - AEL	,611**	0.000	Aceptada
H4	AED - AEL	,736**	0.000	Aceptada

Nota: Si $p < 0.05$ existe relación; si $p > 0.05$ no existe relación

Figura 2. Comprobación del modelo propuesto.



4. DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta investigación respaldan todas las hipótesis propuestas, ya que demuestran la importante conexión entre la autoeficacia en el trabajo y la auto percepción del éxito laboral. el papel fundamental de las creencias de autoeficacia en la construcción de trayectorias profesionales percibidas como exitosas (Li & Zhang, 2022; Torres et al., 2023). El vínculo positivo significativo ($Rho = 0.731$) entre la autoeficacia general y la auto percepción del éxito laboral concuerda con lo informado por Chen et al. (2021), que hallaron que la confianza en las habilidades profesionales pronostica de manera significativa el grado de satisfacción con el éxito laboral.

En cuanto a las hipótesis específicas, la autoeficacia en la tarea y la auto percepción del éxito laboral se determinó un $Rho = 0.641$ confirma los resultados de Martínez & López (2021), en el ámbito de servicios, donde la habilidad para realizar tareas específicas se correlacionó significativamente con la percepción del éxito profesional. La autoeficacia social y la auto percepción del éxito laboral se encontró un Rho de 0.633, también coincide con el estudio realizado por Rodríguez et al. (2023), que evidenció cómo las destrezas sociales ayudan a acceder a redes de apoyo que refuerzan la sensación de éxito.

Los resultados de Fernández et al. (2022), en una muestra de profesionales, que indicaron que la regulación emocional intrapersonal es un recurso esencial para afrontar retos laborales, coinciden con la autoeficacia emocional orientada hacia uno mismo y la auto percepción del éxito laboral, cuyo coeficiente $Rho = 0.611$. Por último, la autoeficacia emocional orientada hacia los otros y la auto percepción del éxito laboral con la correlación más alta ($Rho = 0.760$) apoya los resultados de Navarro et al. (2023), donde se demostró que el manejo de las emociones en equipos laborales es un factor determinante para el éxito profesional percibido.

Estos hallazgos fortalecen la idea de la autoeficacia como un predictor significativo del éxito en el trabajo, especialmente en entornos organizacionales donde las habilidades sociales y emocionales tienen cada vez más importancia (Rivera & Díaz, 2024). La estabilidad en las correlaciones positivas significativas a través de todas las dimensiones indica que las intervenciones organizacionales deben tratar estos elementos de manera integral para reforzar la percepción de éxito entre los colaboradores.

Aunque este estudio ha hecho importantes aportes, es relevante reconocer sus limitaciones en términos metodológicos: el diseño transversal no permite determinar relaciones de causa-efecto entre las variables estudiadas; como la muestra está compuesta únicamente por trabajadores de una Municipalidad Distrital de Parcoy, no se pueden aplicar los resultados a otros contextos organizacionales o sectores económicos; el muestreo por conveniencia, aunque viable operativamente, puede introducir sesgos de selección; y la dependencia de instrumentos de auto-reporte conlleva el riesgo inherente de sesgos relacionados con la deseabilidad social. Esto sugiere que sería conveniente complementar investigaciones futuras con metodologías mixtas y diseños longitudinales que hagan posible capturar cómo evolucionan las variables analizadas a lo largo del tiempo.

También se sugiere en futuras investigaciones: realizar el estudio en diferentes sectores y contextos geográficos para confirmar la generalidad de los resultados; utilizar diseños longitudinales que permitan determinar la causalidad entre las variables; aplicar métodos mixtos (cualitativos y cuantitativos) para profundizar en los matices de las relaciones observadas; tener en cuenta variables del contexto, como el clima organizacional o el apoyo social, como posibles moderadores; investigar cómo influyen las variables sociodemográficas, como la antigüedad laboral o el género, en la percepción del éxito.

5. CONCLUSION

Los resultados respaldan todas las hipótesis planteadas ($p < 0$). El estudio confirma que existen conexiones fuertes y positivas entre la autoeficacia en el trabajo y la autopercepción del éxito laboral. La HG el estudio encontró una conexión positiva considerable entre AT y AEL con una puntuación de 0.731 indicando que un trabajador con mayor grado de autoeficacia laboral percibe mayor éxito laboral en el desarrollo de sus funciones. Las hipótesis específicas mostraron relaciones similares como H1 existe una conexión entre la autoeficacia en la tarea (AenT) y el (AEL) que muestra cuán importante puede ser la confianza en habilidades específicas para lograr el éxito laboral. H2 muestra la conexión entre la autoeficacia social (AS) y (AEL) destacando la importancia de las interacciones personales para el logro del éxito laboral. H3 muestra $Rho = 0.611$ denotando que existe una conexión entre la autoeficacia emocional orientada a uno mismo (AEUM) y (AEL) que muestra cómo las personas gestionan sus emociones internamente es importante para el éxito laboral. La H4 la autoeficacia emocional centrada a los demás (AED) y (AEL), lo que indica que influyen significativamente en la autopercepción del éxito laboral. Estos hallazgos resaltan el importante papel de la autoeficacia en el trabajo sobre la percepción que las personas tienen de su éxito tanto en el trabajo como en la vida personal. Esto sugiere que existen maneras prácticas de mejorar los entornos laborales, como mediante

programas de formación y desarrollo personal, para impulsar el bienestar, la motivación y el rendimiento laboral no solo en entorno municipal como es este estudio sino en diferentes entornos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo Montalván, R. A., & Barbarán Mozo, H. P. (2022). Estrategia de gestión para mejorar la administración de los recursos públicos en la municipalidad distrital de lagunas provincia de Alto Amazonas 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1701-1728. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1606
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Arévalo Avecillas, D. X., & Padilla Lozano, C. P. (2016). Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach. *Revista Politécnica*, 37(1), 68. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Bañuelos García, V. H., García Martínez, F. de M., Vega Esparza, R. M., & Llamas Félix, B. I. (2023). Satisfacción ciudadana sobre los servicios municipales del estado de Zacatecas, México. *RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 12(24), 70-96. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v12i24.318>
- 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>
- Bernal González, I., Flores Flores, A. J., & Álvarez Herrera, M. (2022). Motivación y satisfacción laboral factores de éxito organizacional. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 90–100. <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-25>
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83. <https://doi.org/10.1177/109442810141004>
- Chen, L., Zhang, Y., & Wei, J. (2021). Self-efficacy and career success: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 129, 103595. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103595>
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-11>
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Pearson.
- Cuyubamba, M., & Vásquez, L. (2024). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de San

- Ramón, Chanchamayo. SCIÉENDO, 27(1), 67-72.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2024.010>
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689–708.
<https://doi.org/10.1002/job.214>
- Fernández, R., González, M., & Silva, P. (2022). Auto-regulación emocional y éxito laboral en profesionales chilenos. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 38(2), 89-104. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a10>
- García, M., Pérez, R., & Díaz, N. (2022). Autoeficacia y éxito profesional percibido en organizaciones españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 41(1), 23-35. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a3>
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569–591.
<https://doi.org/10.1177/001872678804100802>
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183–211. <https://doi.org/10.5465/amr.1992.4279530>
- Guerrero, G., Del Pozo Sánchez, C., & Del Pozo, F. (2024). Un acercamiento al estudio de la autopercepción del empleado como predictor del desempeño laboral futuro: An approach to the study of employee self-perception as a predictor of future job performance. *Caminos De Investigación*, 6(1), 69–77.
<https://doi.org/10.59773/ci.v6i1.88>
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1)
- Hernández, R. (2021). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, J., Castro, M., & Morales, R. (2023). Capacidades emocionales y percepción de éxito en directivos latinoamericanos. *Estudios Gerenciales*, 39(168), 345-360. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5432>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Idrovo Carlier, S., & Leyva Townsend, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). *Revista científica Pensamiento Y Gestión*, 36. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6709>
- Idrovo Carlier, S., & Leyva Townsend, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: Cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá. *Pensamiento & Gestión*, (36), 155-183.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762014000100006&lng=en&tlng=es
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel*

- Psychology, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Martínez, L., & López, G. (2021). Autoeficacia en el trabajo y percepción de éxito en el sector servicios mexicano. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 125-135. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.14>
- Mello, R., Suutari, V., & Dickmann, M. (2023). Taking stock of expatriates' career success after international assignments: A review and future research agenda. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100913. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100913>
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tling=es
- Molina, M. (2023). Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras. *Revista Electrónica AnestesiaR*, 14(12). <https://doi.org/10.30445/rear.v14i12.1093>
- Navarro, S., Ramírez, C., & Vargas, D. (2023). Inteligencia emocional y éxito laboral en el contexto peruano. *Psicología desde el Caribe*, 40(2), 1-18. <https://doi.org/10.14482/psdc.40.2.305.678>
- Ortega, F., Mendoza, K., & Rojas, P. (2022). Competencias emocionales y desempeño laboral en profesionales jóvenes. *Revista de Psicología*, 40(1), 345-368. <https://doi.org/10.18800/psico.202201.012>
- Paredes, M., Salazar, L., & Torres, R. (2023). Autoeficacia social y construcción de redes profesionales en Colombia. *Universitas Psychologica*, 22, 1-12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy22.ascr>
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>
- 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>
- Pico-Saltos, R., Garzías, J., Redchuk, A., & Jaramillo, I. F. (2023). Medición del éxito profesional a graduados de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(2), 432-443. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i2.39986>
- Ramírez, A., Soto, C., & Herrera, M. (2022). Desarrollo de competencias emocionales y éxito career en el ámbito iberoamericano. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 156-172. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38765>
- Ramírez Asís, E., Broncano Gala, J., Chunga Antón, C., García Figueroa, M., Concepción Lázaro, R., & Del Carpio García, J. J. E. (2022). Motivación laboral y rendimiento en el trabajo de los colaboradores de las municipalidades

- distritales de Áncash. Llalliq, 2(2).
<https://doi.org/10.32911/llalliq.2022.v2.n2.973>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
<https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Rivera-García, J. L., Rivera Aragón, S., Acuña Morales, L. de los Ángeles, Flores Galaz, M., Vega Valero, C., & Uribe Prado, J. (2022). Construcción y validación de la escala de éxito en la vida para adultos. *Persona*, 25(1), 11-32.
[https://doi.org/10.26439/persona2022.n025\(1\).5828](https://doi.org/10.26439/persona2022.n025(1).5828)
- Robalino Guerra, P. E., & Musso, M. (2022). Autoeficacia en el trabajo: Validación de las versiones en español de las escalas de autoeficacia ocupacional emocional, social y en la tarea. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 14(1), 104-115. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v14.n1.30008>
- Robles Acosta, C., & Hernández Castro, S. G. (2023). Diseño, confiabilidad y validez de una escala de autopercepción de éxito para colaboradores de empresas medianas en México. *Psicología Desde El Caribe*, 38(02), 217-237.
<https://doi.org/10.14482/psdc.38.2.158.71>
- Rodríguez, P., Mendoza, A., & González, T. (2023). Habilidades sociales y percepción de éxito laboral en el contexto colombiano. *Diversitas*, 19(1), 1-15.
<https://doi.org/10.15332/22563067.8342>
- Salto Llerena, I., Paravic Klijn, T., & Burgos Moreno, M. (2023). Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. *Revista San Gregorio*, 1(55), 107-124.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2254>
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(s1), 152-171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
<https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Spence, J. T. (1985). Achievement American style: The rewards and costs of individualism. *American Psychologist*, 40(12), 1285-1295.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.40.12.1285>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Torres, J., Mendoza, K., & Vega, A. (2023). Self-efficacy beliefs and subjective career success in post-pandemic scenarios: Evidence from Latin America. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 456-473.
<https://doi.org/10.1177/106907272211478>

- Torres, J., Vargas, M., & Silva, A. (2022). Autoeficacia laboral y satisfacción career en profesionales iberoamericanos. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 41(2), 78-94. <https://doi.org/10.21772/ripo.v41n2a05>
- Ulloa Pimienta, A. R. (2024). El clima organizacional como factor de éxito. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i2.4024>
- Valdez, R., Castro, H., & Morales, L. (2023). Predictores psicosociales del éxito laboral percibido en América Latina. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 41(1), 1-18. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.11234>
- Vargas, N., Fernández, C., & Ríos, M. (2022). Recursos personales y éxito profesional en el trabajo remoto. *Psykhē*, 31(1), 1-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2021.38765>
- Vásquez Trespalcios, E. M., Oliveros-Riveros, L. M., & Mercado González, D. C. (2024). Autoeficacia laboral percibida, y características del retorno al trabajo en mujeres supervivientes de cáncer de mama en Colombia: Autoeficacia laboral y retorno al trabajo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 27(2), 140–156. <https://doi.org/10.12961/aprl.2024.27.02.03>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>.