



## **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

SATISFACCIÓN Y AUTOEFICACIA LABORAL EN TRABAJADORES DE  
EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO 2020

**Línea de investigación:**

**Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con  
mención en Psicología Organizacional

**Autora:**

Angulo Funegra, Ana Pamela

**Asesor:**

Hervias Guerra, Edmundo  
(ORCID: 0000-0002-5395-1518)

**Jurado:**

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo  
Henostroza Mota, Carmela Reynalda  
Díaz López, David Eduardo

**Lima - Perú**

**2021**

**Referencia:**

Angulo, A. (2021). *Satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5586>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**SATISFACCIÓN Y AUTOEFICACIA LABORAL EN TRABAJADORES  
DE EMPRESAS PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA EN EL AÑO**

**2020**

Linea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología con mención  
en Psicología Organizacional

**Autora:**

Angulo Funegra, Ana Pamela

**Asesor:**

Hervias Guerra, Edmundo

**Asesor:**

Figuroa Gonzales, Julio Lorenzo

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

Díaz López, David Eduardo

**Lima - Perú**

**2021**

**Pensamientos**

“El éxito es la suma de pequeños  
esfuerzos repetidos día tras día”

**Robert Coller**

**Dedicatoria**

A mi esposo por su apoyo incondicional y por motivarme a seguir adelante en mi profesión. A mis hijos por hacer que cada día valga la pena y me esfuerce por ser una mejor persona.

**Índice**

Pensamientos	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción y formulación del problema	1
1.2 Antecedentes	3
1.3 Objetivos	7
1.4 Justificación	7
1.5 Hipótesis	8
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>9</b>
2.1 Satisfacción laboral	9
2.2 Autoeficacia laboral	10
2.3 Teoría autoeficacia	12
<b>III. MÉTODO</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo de investigación	14
3.2. Ámbito temporal y espacial	14
3.3. Variables	15
3.4. Población y Muestra	16
3.5. Instrumentos	16
3.6. Procedimientos	18
3.7. Análisis de datos	18

IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
VIII. REFERENCIAS	27
IX. ANEXOS	31
Anexo A. Matriz de consistencia	32

**Índice de tablas**

Tabla 1. Escala se trabaja para vivir	17
Tabla 2. Escala chamba es chamba	17
Tabla 3. Dimensiones del instrumento	18
Tabla 4. Prueba de ajuste a la normalidad para las puntuaciones de satisfacción y autoeficacia laboral	19



## Índice de figuras

Figura 1. Dispersigrama de la relación entre autoeficacia y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana.	19
Figura 2. Satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.	20
Figura 3. Autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020	20
Figura 4. Dispersigrama de la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.	21
Figura 5. Dispersigrama de la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.	21

## Resumen

El objetivo fue determinar la relación que existe entre la satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020. La metodología fue de enfoque cuantitativa, básica, prospectiva y transversal, así como correlacional y de diseño no experimental. El proceso de selección fue de participación voluntaria, con 120 trabajadores, donde 66 participantes fueron mujeres y 54 fueron hombres, todos contactados por las redes sociales y se utilizó el muestreo no probabilístico. Como resultado se halló que el 79% de los trabajadores tiene una satisfacción laboral *regular*, en segundo lugar está la satisfacción laboral *alta* con 18%, y en último lugar está la satisfacción laboral *baja* con 3%. El 58% de los trabajadores tiene una autoeficacia *alta*, en segundo lugar está la autoeficacia laboral *regular* con 38% y en último lugar está la autoeficacia laboral *baja* con 4%. Existe correlación positiva, alta y significativa entre autoeficacia y la dimensión expectativas con un valor de  $Rho = .961$  a nivel de  $p < .001$ . Existe correlación positiva, muy baja y no significativa entre autoeficacia y la dimensión percepción de logro con un valor de  $Rho = .025$  a nivel de  $p = .806$ . Se concluye que existe correlación positiva, alta y significativa entre autoeficacia y satisfacción laboral con un valor de  $Rho = .740$  a nivel de  $p < .001$ .

**Palabras clave:** Satisfacción, autoeficacia, motivación, expectativas.

## Abstract

The objective was to determine the relationship between job satisfaction and self-efficacy in workers of private companies in Metropolitan Lima in 2020. The methodology was quantitative, basic, prospective and cross-sectional, as well as correlational and non-experimental design. The selection process was voluntary, with 120 workers, where 66 participants were women and 54 were men, all contacted by social networks and non-probability sampling was used. As a result, it was found that 79% of workers have *regular* job satisfaction, second is *high* job satisfaction with 18%, and last is *low* job satisfaction with 3%. 58% of workers have *high* self-efficacy, second is *regular* job self-efficacy with 38% and last is *low* job self-efficacy with 4%. There is a positive, high and significant correlation between self-efficacy and the expectations dimension with a value of  $Rho = .961$  at the level of  $p < .001$ . There is a positive, very low and non-significant correlation between self-efficacy and the dimension perception of achievement with a value of  $Rho = .025$  at the level of  $p = .806$ . It is concluded that there is a positive, high and significant correlation between self-efficacy and job satisfaction with a value of  $Rho = .740$  at the level of  $p < .001$ .

Keywords: Satisfaction, self-efficacy, motivation, expectations.



## I. INTRODUCCIÓN

El principal objetivo de una empresa es obtener mejores rendimientos económicos y para ello las organizaciones, constantemente, deben mejorar sus procesos para así reducir los costos y mejorar la productividad. En este sentido, el capital humano juega un rol importante ya que un mayor nivel de Satisfacción Laboral genera una mayor productividad. Así, para que una empresa pueda captar y mantener a los mejores profesionales estas tienen el reto de investigar no sólo los factores externos que influyan en la Satisfacción Laboral sino también los factores internos. En consecuencia, la Autoeficacia Laboral es una característica individual que influye de manera positiva en la Satisfacción Laboral y consecuentemente logra una mayor producción con menores costos.

En el primer capítulo se plantea el problema de estudio a nivel internacional, nacional y regional; posterior a ello, se señalan los objetivos del estudio y se formula la pregunta e investigación.

En el segundo capítulo, se citan los antecedentes internacionales y nacionales; asimismo se describen las variables y dimensiones de estudio.

En el tercer capítulo, se explica la metodología utilizada en el estudio, la técnica e instrumento que se utilizó en la investigación.

En el cuarto capítulo se realizan los resultados en base a los datos obtenidos, se analizan e interpretan, para luego realizar la discusión, conclusiones y recomendaciones.

### 1.1 Descripción y formulación del problema

Las empresas se enfocan hoy en día en tener profesionales de calidad, es por ello que se preocupan por incrementar su reputación, mantener y alcanzar objetivos para que estos factores influyan de manera positiva en la satisfacción en el trabajo. Se ha demostrado que el grado de satisfacción del trabajador influye sobre la producción dentro de una organización.

Por ello, las empresas supervisan de manera constante los beneficios y programas de intervención que apunten a elevar la satisfacción del trabajador (Hannoun, 2011).

En Chile, Argentina y Brasil se han realizado estudios, los cuales han sido comparados con Ucrania y Hungría, en donde uno de los factores más importante es la satisfacción en el trabajo, teniendo como factores causales la gratificación, salario, beneficios y la naturaleza del trabajo. Chile es un país que se destaca por tener la mayor satisfacción en el trabajo, superando a países con mayores recursos económicos (Sánchez, Fuentes, y Artacho, 2008).

Estudios previos demuestran diferencias en cuanto a la satisfacción laboral. En Dinamarca y Austria existe un 66% de satisfacción en el trabajo, esto contrasta a la realidad de Estados Unidos, ya que presenta el 50% de satisfacción (Montoya y et al, 2017).

La autoeficacia se percibe como un factor que amortigua el estrés, haciendo que la persona se sienta capaz de enfrentar desafíos, tiene una influencia positiva en las capacidades frente a una situación específica, la cual se activa durante el desempeño laboral (Fernández , 2012).

Un estudio realizado en Lima, señala que el 28% de trabajadores tuvieron un alto grado de satisfacción, el 48% un nivel medio y uno de cada cuatro trabajadores tuvo un nivel bajo de satisfacción (Holguín y Contreras, 2020).

Durante la experiencia laboral, se ha percibido cierta insatisfacción en los trabajadores de las empresas, debido a factores como el salario mínimo, falta de motivación, trabajadores no aptos para las funciones y tareas mal encomendadas; lo cual finalmente lleva a la empresa a un déficit en producción y por ende una baja en ingresos económicos. En la actualidad, diferentes empresas optan por invertir en recursos humanos y económicos para contar con profesionales capaces de ejercer su labor y tener una mayor producción. En consecuencia, se

busca que los profesionales se actualicen de manera constante, tengan una mayor capacidad de análisis, y adquieran mayor tolerancia al estrés.

Por lo expuesto, se llega a la siguiente problemática:

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción y la autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020?

### **Problemas específicos:**

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020?
2. ¿Cuál es el nivel de autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020?
3. ¿Qué relación existe entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa de la satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020?
4. ¿Qué relación existe entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro de la satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020?

## **1.2 Antecedentes**

### **Internacionales**

En Argentina, Lapuente, Flores, Muñoz, y Adrián (2019), elaboraron un estudio titulado: “Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores argentinos” con el objetivo de determinar los factores que explican la satisfacción en el trabajo. Fue descriptivo, transversal, no experimental. Se aplicó la Escala de Autoeficacia, Escala de Expectativas de Resultados, Escala de Apoyo Percibido, Escala de Progreso en Metas, Medición del Afecto Positivo y Escala de Satisfacción Laboral. Su población estuvo

constituida por 100 trabajadores. Se hallaron en sus resultados que el 64% de trabajadores se encontraron satisfechos.

En Chile, Bargsted, Ramírez, y Yeves (2019), elaboraron un estudio titulado: “Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo” con el objetivo de determinar el rol del mediador de las características de tarea, conocimiento, sociales y físicas en la relación entre autoeficacia profesional y satisfacción laboral. Fue descriptivo, correlacional y transversal. Se utilizó la Escala de Eficacia Profesional. Su población estuvo constituida por 353 empleados chilenos. Se hallaron en sus resultados que la Autoeficacia incrementa la satisfacción laboral. Se concluyó que la Autoeficacia y la satisfacción se relacionan con el diseño del trabajo y del puesto.

En España, Silva (2017), elaboró un estudio titulado: “Autoeficacia, Satisfacción General y Motivación Interna como variables antecedentes de la Carga Mental de Trabajo y la Fatiga” con el objetivo de analizar la relación entre la carga mental de trabajo y Autoeficacia, satisfacción y motivación. Fue descriptivo, relacional y transversal. Se aplicaron dos instrumentos de medición, el Cuestionario de Carga Ambiental y la Escala de Autoeficacia. La población estuvo constituida por los trabajadores de una empresa. Se hallaron en sus resultados que la autoeficacia, satisfacción y motivación influye en la partida y la presión mental. Se concluyó que existe relación entre las variables estudiadas con un valor de  $r = .408$ .

En Brasil, Ferrari, Nunes, y Marín (2017), elaboraron un estudio titulado: “Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos ebco – Academic Search” con el objetivo de analizar la bibliométrica sobre la Autoeficacia. Fue una revisión sistemática donde la población estuvo constituida por 22 artículos indexados. Se utilizó el instrumento Self-Efficacy to Manage Work-Family Conflict (SE-WFC). Se hallaron en sus resultados que la Autoeficacia influye de manera positiva en la



satisfacción laboral. El 100% de los artículos señalan que la Autoeficacia funciona como un amortiguador de estrés, por lo que se relaciona con la satisfacción en el trabajo.

En España, Martínez y Cifre (2016), elaboraron un estudio titulado: “Antecedentes individuales y grupales de satisfacción laboral: un estudio multinivel de un laboratorio” con el objetivo de examinar el efecto de la Autoeficacia y la satisfacción. Fue descriptivo, correlacional y transversal. Se aplicaron escala Likert para medir la autoeficacia y satisfacción laboral. Su población estuvo constituida por 373 trabajadores. Se hallaron en sus resultados que la satisfacción mostró variables grupales e individuales donde el género influye en el efecto de la satisfacción laboral. Se concluye que existe relación entre la Satisfacción laboral y la Autoeficacia ( $p < .001$ ).

### **Nacionales**

Márquez (2020), elaboró un estudio titulado: “Autoeficacia y satisfacción laboral” con el objetivo de identificar la relación entre satisfacción y Autoeficacia. Fue transversal, descriptivo y correlacional. Se aplicaron el Cuestionario de Autoeficacia Profesional-AU-10 y Escala de Satisfacción en el trabajo. Su población estuvo constituida por 125 empleados. Se hallaron en sus resultados que el 70% presentó un nivel medio de satisfacción y el 60% también presentó un nivel medio de autoeficacia. Se concluye que existe relación entre la Satisfacción laboral y la Autoeficacia ( $r = .493$ ).

Zambrano (2019), elaboró un estudio titulado: “Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo - familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019” con el objetivo de determinar la relación entre Autoeficacia y la interacción trabajo –familia. Fue cuantitativo, transversal y básico. Se aplicó la escala de Autoeficacia y el Cuestionario de interacción trabajo-familia. Su población estuvo constituida por 235 bomberos. Se hallaron en sus resultados que existe una relación inversa entre la interacción negativa ( $\rho = -.158$ ) y familia-

trabajo ( $\rho = -.195$ ). Se concluye que existe relación entre la interacción positiva de trabajo-familia y Autoeficacia ( $\rho = .227$ ).

Calderón (2018), elaboró un estudio titulado: “Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos” con el objetivo de determinar la relación entre satisfacción y Autoeficacia. Fue correlacional, descriptivo y transversal. Se aplicó la escala de satisfacción y Autoeficacia. Su población estuvo constituida por 223 empleados. Se hallaron en sus resultados que entre los trabajadores existe un sueldo mayor a 1500 soles y no se encontraron diferencias entre el ingreso económico, tipo de empresa, profesión y sexo. Se concluyó que existe relación entre la autoeficacia y satisfacción ( $r = .389$ ) y existen diferencias entre el lugar de nacimiento y el tipo de empresa.

Faya, Venturo, Herrera, y Hernández (2018), elaboraron un estudio titulado: “Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana” con el objetivo de determinar la relación entre satisfacción y autonomía laboral. Fue cuantitativo, no experimental, transversal y deductivo. Se aplicó una Escala de satisfacción laboral para la medición de la variable. Su población estuvo constituida por 122 empleados. Se hallaron en sus resultados que existe relación directa, moderada y significativa de Spearman  $Rho = 0.651^{**}$ . Se concluyó que la satisfacción es alta y la autonomía es igual para ambos géneros.

Granizo (2017), elaboró un estudio titulado: “Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo en la Empresa MO Company Logistics Perú S.A.C., Callao, 2017” con el objetivo de determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral. Fue cuantitativo, no experimental, correlacional, descriptivo, aplicado y deductivo. Se aplicaron dos escalas de Likert desempeño y satisfacción laboral. Su población estuvo constituida por todos los trabajadores de la empresa. Se hallaron en sus resultados que existe una mediana satisfacción y un buen desempeño laboral. Se concluyó que existe relación positiva entre el desempeño y

la satisfacción con un valor de Spearman  $Rho = 0.402$  por lo que se señala que mientras más satisfecho se encuentre el trabajador mejor desempeño tendrá en sus labores.

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.

#### **Objetivos Específicos**

1. Identificar la satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.
2. Describir la autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.
3. Determinar la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.
4. Determinar la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.

### **1.4 Justificación**

Los resultados de esta investigación permiten comprobar las diferencias entre las variables de satisfacción laboral y autoeficacia laboral.

Justificación teórica: A través de la experiencia laboral, se percibieron trabajadores con cierta insatisfacción, algunos de ellos presentaron cansancio, baja producción, incumplimiento de procedimientos en las tareas realizadas, llegando así muchas veces a un rendimiento laboral inadecuado.

Justificación práctica: Se precisó levantar información sobre satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas. Así mismo, se espera contribuir con información importante para los empleadores, de tal forma que mejoren sus procesos, la motivación y el trabajo en equipo en el ambiente laboral, ya que de esta manera los trabajadores tendrán un mejor desempeño y favorecerá a su vez la producción y atención en su trabajo.

## **1.5 Hipótesis**

### **Hipótesis General:**

Existe relación entre la satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.

### **Hipótesis específicas:**

1. El nivel de satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020, es medio.
2. El nivel de autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020, es medio.
3. Existe relación positiva entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.
4. Existe relación positiva entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo, se deriva de las experiencias laborales de una persona, es un estado emocional positivo que marca un balance entre las funciones que el trabajador quiere cumplir y las funciones que desempeña (Marin y Placencia , 2017).

Desde el año 2000 se considera a la satisfacción uno de los fenómenos más particulares en los campos de la psicología laboral y el comportamiento organizacional. Los factores que influyen en la satisfacción pueden ser: el compromiso, la rotación, el desempeño, la efectividad y el ausentismo en la organización (Pujol & Dabos, 2018).

Desde los treinta, existe gran interés en la investigación sobre satisfacción laboral, el cual alcanzó un nivel máximo en el año sesenta. A partir de los ochentas, esta variable se relaciona con el impacto en la salud mental, la calidad de vida, y el trabajo; ocasionando una preocupación en el desarrollo individual y en el contexto cultural (Vega & et al, 2010).

Se interpreta a la satisfacción laboral como el indicador principal del bienestar que genera la actividad del trabajo. La satisfacción es uno de los factores determinantes para el trabajador frente a la elección de un nuevo puesto de trabajo (Gamero, 2007).

Por otro lado, la insatisfacción laboral preocupa a muchos empresarios. Cada vez se hace más frecuente que los empleadores inviertan tiempo y recursos en satisfacer a los trabajadores, ya que está comprobado que la satisfacción de los empleados se refleja en su desempeño laboral, es importante que se monitoree de manera periódica el estado o nivel de satisfacción en el que el personal se encuentra, para mejorar e implementar acciones positivas en la organización. La insatisfacción generalmente contribuye al deterioro de la imagen empresarial, disminuye la productividad y el desempeño del empleado, lo cual finalmente impide el desarrollo de la organización (Hannoun, 2011).

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

**Expectativas:** optimizan el tiempo, trabajan y disfrutan a través de un medio para lograr el bienestar. Conocen las características y asumen las virtudes de una organización, se entienden los talentos de cada trabajador y se incorporan de manera positiva mejorando el trabajo (Saccone, Fernández, y Florencia, 2014).

**Percepción del logro:** en este proceso se visualiza a la organización como un compuesto que interactúa con diferentes sistemas de manera recíproca, respondiendo a la misión, objetivos y participando de manera limitada dentro de las prioridades establecidas en la empresa, de acuerdo a las condiciones que brinda la gerencia. Se deben desarrollar procesos optimizando y coordinando con los recursos actuales, estos procesos son realizados por los equipos de trabajo de los diferentes niveles de coordinación y optimización de recursos. Dichos procesos, son realizados por individuos que trabajan en grupos en los diferentes niveles de la organización. Se deben establecer estándares para desarrollar actividades midiendo de manera continua el desempeño de los trabajadores. Es necesario analizar y gestionar los procesos para potenciar el talento humano, conocer los requisitos y capacidades de cada trabajador manteniendo el pensamiento estratégico (Tamayo , Del Río, y García , 2014).

## **2.2 Autoeficacia laboral**

La autoeficacia se define por Bandura en 1977, señala que es una teoría social cognitiva. Indica que la conducta y la motivación humana se regulan a través del pensamiento y éste se involucra con tres tipos de expectativas: las de la situación, en donde las consecuencias se producen por situaciones ambientales que no corresponden a las acciones personales; la segunda que es la expectativa de resultado, que se basa en la creencia de conductas las cuales producirán resultados y finalmente la expectativa de autoeficacia

percibida, la cual se refiere a las creencias que posee una persona y las capacidades para desempeñar funciones que permitan la obtención de resultados deseados.

En base a la investigación y teoría, la autoeficacia influye en los sentimientos y actos de la persona. Un bajo nivel de autoeficacia se relaciona generalmente con desamparo, ansiedad y depresión. Las creencias influyen en el pensamiento de las personas y se tornan autodesvalorizantes y autoestimulantes, de acuerdo al grado de pesimismo u optimismo, los cuales se utilizan para plantear metas y lograr las mismas. Un alto nivel de autoeficacia facilita el desempeño y la eficiencia en diferentes situaciones, incluye el logro y la toma de decisiones. El nivel de autoeficacia puede reducir o aumentar la motivación, comúnmente las personas que desempeñan más tareas desafiantes suelen tener una alta autoeficacia, trazándose objetivos y metas muy altas. Asimismo, se sabe que estas personas invierten mayor tiempo y esfuerzo, tienen mayor compromiso, son persistentes y audaces frente a las dificultades que aquellos que tienen un nivel mínimo de auto eficacia (Olivari & Urra, 2007).

Una de las fuentes claves para desarrollar la autoeficacia, es el liderazgo en el ambiente laboral, ya que sus consecuencias son positivas en los trabajadores, tratándose del rendimiento y bienestar. El tipo de liderazgo más común es el rol del líder y de la autoeficacia, en donde el líder eleva y amplía el interés de los trabajadores, generan aceptación de los objetivos, la misión y conciencia en el equipo, muchas veces pospone los intereses propios, transforma e influye en el bienestar mental de los trabajadores (Tripiana y Llorens, 2015).

### **Dimensiones de la autoeficacia laboral**

**La motivación laboral** se conoce como el estado de dirección que activa nuestros pensamientos, está relacionado a los factores que dirigen, mantienen y provocan una conducta hacia el objetivo y todos ellos activan la intensidad del comportamiento. Si nos centramos en la estructura del comportamiento, la motivación se impone a la organización a la que

pertenece, sin embargo, esta es una herramienta primordial para el éxito de las organizaciones. Si el empleador realiza una administración adecuada de recursos puede lograr metas institucionales y personales lo que finalmente nos lleva a un rendimiento adecuado (Vadillo , 2013).

**Atribuciones, funciones y responsabilidades** son las funciones o tareas que realizamos en una organización, esto se detalla de acuerdo a nuestro puesto de trabajo y los requisitos que solicita la empresa. Existe una evaluación periódica que se debe realizar para evaluar el desempeño y productividad. En algunas instituciones brindan motivaciones como bonos, aumento de salario, horas extras, descansos, entre otros.

**Las aptitudes específicas de procesos y estrategias**, son evaluadas por un especialista en psicología organizacional, el cual selecciona al personal que cuente con los requisitos solicitados por la empresa, para ello, toman en cuenta los años de experiencia, capacitaciones, estudios realizados y aplicación del mismo. Dentro de la evaluación es necesario que el postulante cuente con habilidades y destrezas que deberá aplicar durante el desempeño laboral, asimismo es importante que demuestre responsabilidad, respeto y sobre todo adaptación para que pueda realizar trabajo en equipo y lograr los objetivos planteados (González, 2010).

**La eficacia**, se conoce como la capacidad para lograr un efecto deseado. Dentro de una organización se logran objetivos en base a los factores del entorno e incluyendo la eficiencia durante la jornada laboral (Rojas, Jaimes, y Valencia, 2017).

### **2.3 Teoría autoeficacia**

Constituye un ideal entre un grupo de personas, lo cual conlleva a adoptar conductas específicas para lograr y alcanzar objetivos, no sólo hasta conocer lo que queremos lograr, sino que debemos ser capaces de utilizar nuestras habilidades y capacidades para obtener lo que se desea. La autoeficacia ejerce influencia en la elección de actividades y tareas, en la



perseverancia y el esfuerzo cuando nos enfrentamos a diversas reacciones emocionales e incluso cuando enfrentamos situaciones difíciles. Las creencias en la autoeficacia son representadas a través de un mecanismo cognitivo que se encuentra en medio de la acción y conocimiento. Los investigadores demuestran interés en la conducta humana sobre todo en el campo de la investigación y ciencias de la salud, más aún en el área de motivación. Es necesario que se realicen investigaciones referentes al contexto en el que nos desempeñamos. En esta teoría, se demuestra que mientras mayor autoeficacia se tenga, mayor es la motivación y las expectativas en el rendimiento laboral.

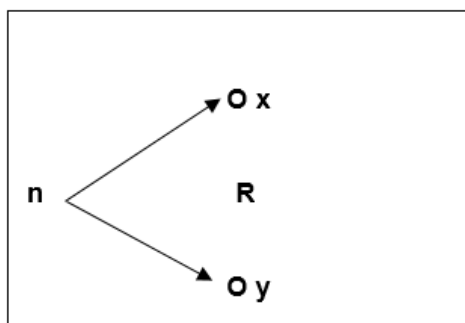
La teoría social cognitiva nos brinda un conocimiento que nos ayuda a modificar la eficacia colectiva y personal, así como las creencias (Pascual, 2009).

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativa, debido a que se aporta a un hecho científico y se describen las variables identificadas. De orientación básica, prospectiva y corte transversal, ya que el instrumento se aplicó por única vez (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

De nivel correlacional, ya que se relacionan ambas variables de estudio. Se utilizó el diseño no experimental, para identificar los efectos sobre la variable dependiente. Se aplicará un instrumento por una sola vez y se solicitará información en un solo momento (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).



Dónde:

n = Muestra

Ex = Variable independiente (Satisfacción laboral)

Hoy = Variable Dependiente (Autoeficacia laboral)

R = Relación entre las variables.

#### 3.2. Ámbito temporal y espacial

El estudio se realizó con 120 trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana. El proceso de selección fue de participación voluntaria y fueron contactados por las redes sociales invitándolos a responder las preguntas de los instrumentos enviados por Whatsapp y por correo electrónico. Los datos recolectados fueron anónimos y se desarrollaron de manera personal, a través de un formulario de Google. El estudio se ejecutó en los meses de mayo - noviembre del 2020.

### 3.3. Variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Tipo de Variable	de Escala	Ítems	Indicadores
<b>Satisfacción Laboral</b>	Es el conjunto de expectativas que tiene el trabajador respecto a su lugar de trabajo en donde interviene la percepción del empleado, referente a la empresa donde ejerce sus tareas y funciones.	A. Expectativas  B. Percepción de logro	Cualitativa	Ordinal	9,10,11 4,5 3,7 1,2 25, 26,27 20,21 19, 23 17,18	1. Chamba y Sentirse bien 2. Chamba y Buen lugar para vivir 3. Chamba y Estatus 4. Chamba y Hogar 5. Sentirse bien en el trabajo 6. Un Buen lugar para trabajar
<b>Autoeficacia Laboral</b>	Capacidad para ejercer adecuadamente las funciones en el trabajo, logrando objetivos y aplicando los conocimientos adquiridos.	A. Motivación  B. Atribuciones  C. Aptitudes específicas  D. Eficacia			7,8,10 5,6,9 1,3 2,4	1. Ánimo para resolver problemas 2. Esfuerzo 3. Confianza en sí mismo  1. Cualidades 2. Habilidades 3. Ideas  1. Aptitud positiva 2. Logro de metas  1. Perseverancia 2. Manejo de situaciones

### **3.4. Población y Muestra**

Población: Se trabajó con 120 trabajadores de distintas empresas privadas de Lima Metropolitana.

Muestra: Se trabajó una muestra de 120 trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana.

Muestreo: El muestreo no probabilístico por conveniencia fue el elegido, se obtuvo la muestra de 120 trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

### **3.5. Instrumentos**

Instrumento 1: El Índice Chamba 1.0 Manual de aplicación

Es una herramienta que permite retroalimentar, evaluar y diseñar la gestión del recurso humano, no proporciona calidad laboral. Se debe responder de forma sincera y honesta por parte del trabajador. Se considera el anonimato, la aplicación individual y la valoración subjetiva. Tiene una forma económica y rápida de aplicación, en donde se requiere acceso a un dispositivo tecnológico para responder a las interrogantes. La administración de esta prueba se realizó de manera online. Es una escala que cuenta con un área de expectativas en donde se evalúa el grado de importancia de la necesidad, también cuenta con el área de percepción de logros en donde se evalúa el grado de alcance de la necesidad. Para calificar, se promedian las puntuaciones respecto a los cuatro factores en ambas áreas. El área de Expectativas (necesidades) conformada por: Chamba y Sentirse bien, Chamba y Buen lugar para vivir, Chamba y Estatus y Chamba y Hogar. El área de Percepción de logro conformada por: Logro de Chamba y Sentirse bien, Logro de Chamba y Buen lugar para vivir, Logro de Chamba y Estatus y Logro de Chamba y Hogar. En la escala “se trabaja para vivir” y la escala “chamba es chamba” cuenta con un área de expectativas (importancia de necesidad) y un área de percepción de logro (grado de alcance de la necesidad). Las puntuaciones se promedian de

la siguiente manera: Expectativa (necesidades) 1. Sentirse bien en el trabajo, 2. Buen lugar para trabajar. Percepción de logro 1. Sentirse bien en el trabajo, Buen lugar para trabajar (Yamamoto, 2010).

**Tabla 1.**

*Escala se trabaja para vivir*

<b>Expectativas</b>	<b>Items</b>
1. Chamba y sentirse bien	9, 10, 11
2. Chamba y buen lugar para vivir	4, 5
3. Chamba y estatus	3, 7
4. Chamba y hogar	1, 2

<b>Percepción de logro</b>	<b>Items</b>
1. Logro de chamba y sentirse bien	25, 26, 27
2. Logro de chamba y buen lugar para vivir	20, 21
3. Logro de chamba y estatus	19, 23
4. Logro de chamba y hogar	17, 18

**Tabla 2.**

*Escala chamba es chamba*

<b>Expectativas</b>	<b>Items</b>
1. Sentirse bien en el trabajo	8, 12, 16
2. Buen lugar para trabajar	13, 14, 15, 16

<b>Percepción de logro</b>	<b>Items</b>
1. Sentirse bien en el trabajo	22, 24, 28
2. Buen lugar para trabajar	29, 30, 31, 32

## **Instrumento 2: AU-10**

El AU-10 es un instrumento que se encuentra conformado por un total de 10 ítems, que identifica las creencias de autoeficacia en los empleados, se evalúan las habilidades para enfrentar las dificultades que se relacionan al trabajo diario. Se solicitaron respuestas en una escala de Likert, las cuales se valoran de 0 (nunca o ninguna vez) a 6 (siempre o todos los días). Sus dimensiones son: Motivación, atribuciones, aptitudes específicas y eficacia (Maffei y et al, 2012).

**Tabla 3.**

### *Dimensiones del instrumento*

<b>Dimensiones</b>	<b>Items</b>
Motivacion	7, 8, 10
Atribuciones	5, 6, 9
Aptitudes	1, 3
Eficacia	2, 4

### **3.6. Procedimientos**

Se realizó el planteamiento del problema, la recolección de la información sobre el tema, y búsqueda de estudios previos, se elaboró la operacionalización de las variables con sus indicadores y dimensiones, se aplicó el instrumento de manera online, el llenado de ambas escalas tuvo una duración de aproximada de 10 minutos.

### **3.7. Análisis de datos**

Se ingresaron los datos a una matriz en el programa Excel, posteriormente se ingresó al programa SPSS 24.0 para realizar tablas y gráficos. Se utilizó el análisis descriptivo, el inferencial, empleando la estadística en base a las dimensiones y variables estudiadas. Asimismo, se utilizaron las pruebas de Kolmoforov- Smirnoff para las distribuciones y Spearman asociar las variables.

#### IV. RESULTADOS

En la tabla 4 se muestran los índices de Kolmogorov-Smirnoff para las distribuciones de Autoeficacia y Satisfacción laboral. Las dos distribuciones carecen de la propiedad de normalidad. (0.017 autoeficacia y 0.145 satisfacción) Por lo tanto, se aplicó la correlación de Spearman.

**Tabla 4.**

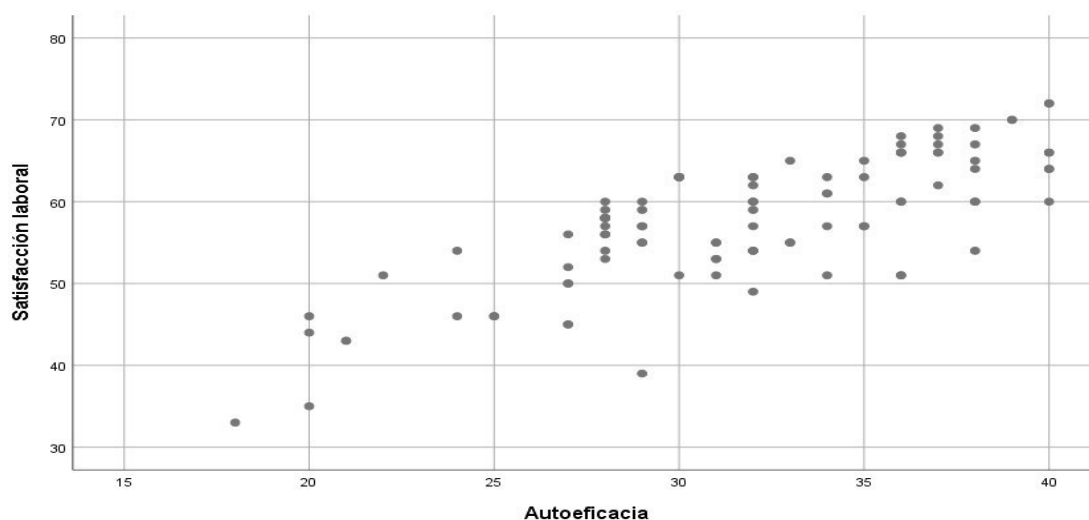
*Prueba de ajuste a la normalidad para las puntuaciones de satisfacción y autoeficacia laboral*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Autoeficacia	,099	100	,017	,961	100	,005
Satisfacción laboral	,077	100	,145	,967	100	,013

En la figura 1 se aprecia la correlación entre autoeficacia y satisfacción laboral. La correlación *Rho* de Spearman es positiva,  $Rho = .740$ , alta y significativa a nivel de  $p < .001$ , tamaño del efecto .5476 gran efecto.

**Figura 1.**

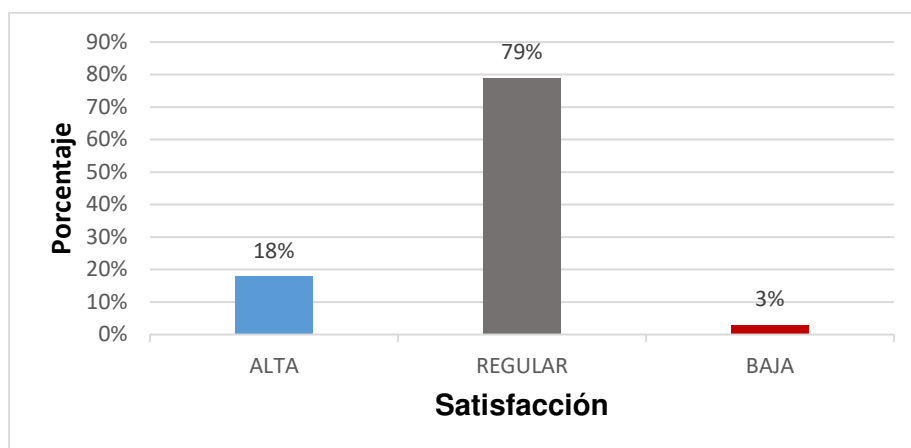
*Dispersigrama de la relación entre autoeficacia y la satisfacción laboral en trabajadores de Lima metropolitana.*



En la figura 2 se muestra que la proporción más alta es la que tiene una satisfacción laboral regular del 79%, en segundo lugar, está la satisfacción laboral alta con 18%, y en último lugar está la satisfacción laboral baja con 3%.

**Figura 2.**

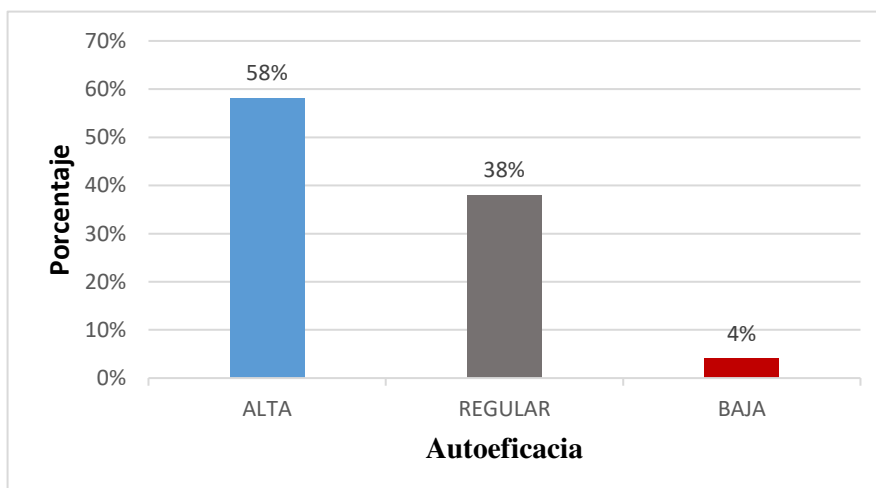
*Satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.*



En la figura 3 se muestra que la proporción *alta* es la que tiene una autoeficacia laboral con 58%, en segundo lugar, está la autoeficacia laboral *regular* con 38% y en último lugar está la autoeficacia laboral *baja* con 4%.

**Figura 3.**

*Autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020*

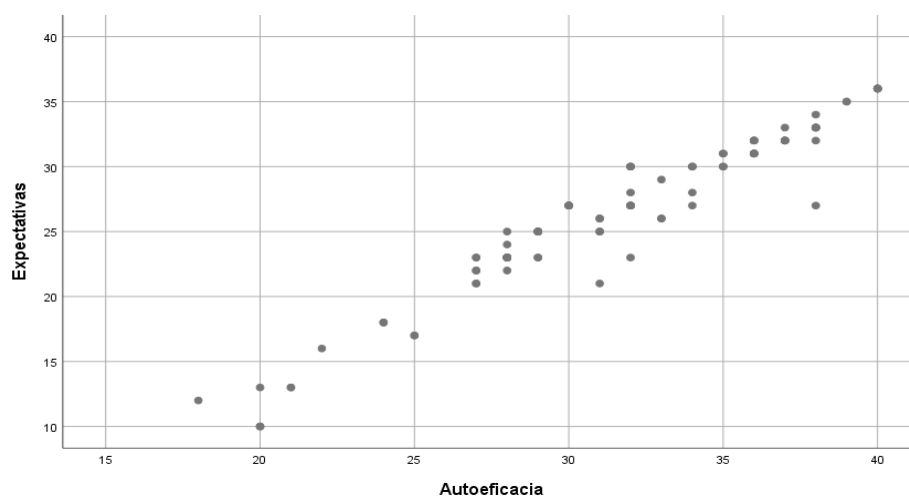




En la figura 4 se aprecia la correlación entre autoeficacia y la dimensión expectativas. La correlación  $Rho$  de Spearman es positiva,  $Rho = .961$ , alta y significativa a nivel de  $p < .001$  tamaño del efecto  $.9235$ , gran efecto.

**Figura 4.**

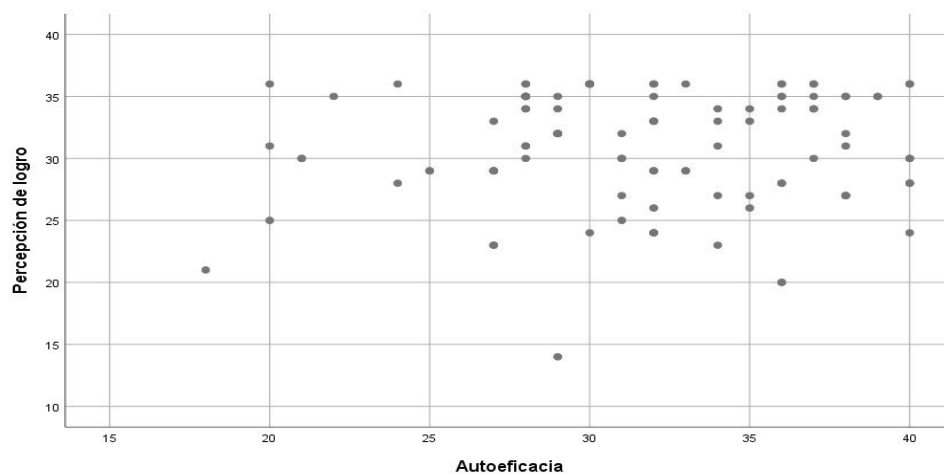
*Dispersigrama de la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.*



En la figura 5 se aprecia la correlación entre autoeficacia y la dimensión percepción de logro. La correlación  $Rho$  de Spearman es positiva,  $Rho = .025$ , muy baja y no significativa a nivel de  $p = .806$ , tamaño del efecto  $.6496$ , gran efecto.

**Figura 5.**

*Dispersigrama de la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020.*



## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En objetivo general buscaba determinar la relación existente entre la satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020, los resultados indican que la correlación *Rho* de Spearman es positiva,  $Rho = .740$ , alta y significativa a nivel de  $p < .001$ . Lo cual concuerda con Martínez y Cifre (2016), en su estudio “Antecedentes individuales y grupales de satisfacción laboral: en un estudio multinivel de un laboratorio” hallaron relación entre la Satisfacción laboral y Autoeficacia ( $p = .001$ ). También con Márquez (2020), en su estudio “Autoeficacia y satisfacción laboral” una relación con el valor de  $r = .493$ ; Calderón (2018), en su estudio “Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos” tuvo un valor de ( $r = 0,389$ ); Silva (2017), con su investigación “Autoeficacia, Satisfacción General y Motivación Interna como variables antecedentes de la Carga Mental de Trabajo y la Fatiga” nos indica que hay relación entre las variables de estudio. Un hallazgo importante fue el de Bargsted, Ramírez, y Yeves (2019), con su estudio “Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo” en donde se concluyó que la Autoeficacia y la satisfacción se relacionan con el diseño del trabajo y del puesto.

### **Objetivo específico 1.**

En primer lugar, se evidenció que el porcentaje más alto lo obtuvo la satisfacción laboral regular con un 79%, en segundo lugar, está la satisfacción laboral alta con 18%, y en último lugar está la satisfacción laboral baja con 3%.

Discrepando los resultados obtenidos, se encuentran los siguientes autores Lapuente, Flores, Muñoz, y Adrián (2019), en su estudio “Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores argentinos” encontraron que la satisfacción en trabajadores fue alta. Por otro lado, Márquez (2020), agrega que el 70% de trabajadores presenta satisfacción media. De igual manera Granizo (2017), “Desempeño laboral y

satisfacción en el trabajo en la Empresa MO Company Logistics Perú S.A.C., Callao, 2017, añade que la mayoría de trabajadores presenta mediana satisfacción.

Seguidamente encontramos que la proporción *alta* es la que tiene una autoeficacia laboral con 58%, en segundo lugar, está la autoeficacia laboral *regular* con 38% y en último lugar está la autoeficacia laboral *baja* con 4%.

Contrastando con los resultados encontrados tenemos que Márquez (2020), afirma que el 60% de personal presentó mediana autoeficacia; Bargsted , Ramírez, y Yeves (2019), indican que la Autoeficacia incrementa la satisfacción laboral, lo que concuerda con las afirmaciones de Ferrari , Nunes , y Marín (2017); y también Silva (2017), mencionan que la autoeficacia influye en la presión mental.

Finalmente, la correlación entre autoeficacia y la dimensión expectativas es positiva,  $Rho = .961$ , alta y significativa a nivel de  $p < .001$ , por otro lado, en la correlación entre autoeficacia y la dimensión percepción de logro es positiva,  $Rho = .025$ , muy baja y no significativa a nivel de  $p = .806$ , no se encontraron estudios que relacionen las dimensiones, por ello la importancia del presente.

## VI. CONCLUSIONES

1. Existe correlación positiva, alta y significativa entre autoeficacia y satisfacción laboral con un valor de  $Rho = .740$  a nivel de  $p < .001$ .
2. La proporción es la que tiene una satisfacción laboral *regular* del 79%, en segundo lugar, está la satisfacción laboral *alta* con 18%, y en último lugar está la satisfacción laboral *baja* con 3%.
3. La proporción *alta* es la que tiene una autoeficacia laboral con 58%, en segundo lugar, está la autoeficacia laboral *regular* con 38% y en último lugar está la autoeficacia laboral *baja* con 4%.
4. Existe correlación positiva, alta y significativa entre autoeficacia y la dimensión expectativas con un valor de  $Rho = .961$  a nivel de  $p < .001$ .
5. Existe correlación positiva, muy baja y no significativa entre autoeficacia y la dimensión percepción de logro con un valor de  $Rho = .025$  a nivel de  $p = .806$ .

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se deben realizar investigaciones con una población más amplia de empresas. Es recomendable poder aumentar el número de participantes para poder obtener un mejor muestreo probabilístico. Buscar ser flexible con los criterios de reclutamiento para poder alcanzar a más participantes.
2. Antes de realizar una investigación se deben identificar a todas las posibles empresas donde se puedan encontrar a los participantes que se necesitan. De preferencia ponerse en contacto con el área de recursos humanos para que desde la misma jefatura la encuesta se pueda incluir en el programa anual de capacitaciones de la empresa.
3. Trabajar con instrumentos de versiones cortas que no tomen mucho tiempo de aplicación. Facilitar el instrumento con una secuencia visual que ayude a responderlo con mayor rapidez y fluidez. Utilizar varios canales de difusión multimedia.
4. El encargado del área de Gestión del Talento Humano, deberá potenciar la autoeficacia en los trabajadores, para que estos puedan incrementar su nivel de satisfacción, asimismo la producción se verá beneficiada de manera positiva, ya que un trabajador con las capacidades necesarias, puede realizar sus actividades y auto motivarse de manera que se encuentre satisfecho con su labor.
5. Los empleadores deberán realizar actividades que potencien las capacidades de su personal. Deben reforzar la motivación, ya sea de manera monetaria o recompensando el esfuerzo elogiando los resultados, brindando beneficios que generen el trabajo activo del personal.
6. Parte de potenciar la autoeficacia, es el poder contratar personal que demuestre estas capacidades en el ámbito laboral, para compartirlo con sus demás compañeros de

trabajo, es importante también promover el trabajo en equipo para un mejor producto final.

7. Es recomendable escuchar de manera activa al personal, ya que de este dialogo se pueden implementar mejoras en beneficio del empleado y empleador.
8. Es fundamental realizar un reconocimiento a los trabajadores con un mayor desempeño, de igual forma se debe motivar al personal para que puedan cumplir con los objetivos planteados.

## VIII. REFERENCIAS

- Bargsted, M., Ramírez, R., & Yeves, J. (2019). Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 157-163. <https://rb.gy/h033cg>
- Calderón, M. (2018). *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos*. [Tesis de grado de Psicología, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Humanidades]. Repositorio Institucional USIL. <https://rb.gy/828jbf>
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., & Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista de investigación apuntes universitarios*, 8(3), 43-56. <https://rb.gy/eaccrx>
- Fernández, M. (2012). *Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos*. Universidad San Martín de Porres. <https://rb.gy/5mu4xw>
- Ferrari, H., Nunes, M., & Marín, F. (2017). Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos ebsco - Academic Search. *Psicología desde el Caribe*, 34(3), 204-218. <https://rb.gy/uyialh>
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas*, 31(3), 415-444. <https://rb.gy/vwmumx>
- González, M. (2010). *Autoeficacia percibida y desempeño académico en*. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Filosofía y Letras. Congreso Iberoamericano de Educación. <https://rb.gy/mf3bia>
- Granizo, P. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo en la Empresa MO Company Logistics Perú S.A.C., Callao, 2017*. [Tesis de grado de Administración, Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://rb.gy/rkxeb0>

- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. [Tesis de grado en Administración, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Económicas]. Biblioteca Digital UNCUYO. <https://rb.gy/mcwuph>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico*, 20(2). <https://rb.gy/zpkf19>
- Lapiente I, L., Flores, P., Muñoz, R., & Adrián, L. (2019). Evaluación de un modelo socio-cognitivo de la satisfacción laboral en trabajadores argentinos. *Estudios de Psicología (Natal)*, 24(1). 12-20. <https://rb.gy/8jftjy>
- Maffei, L., & et al. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62. <https://rb.gy/zglfbf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Estudios de Psicología (Natal)*, 17(4). 42-52. <https://rb.gy/3rstm4>
- Márquez, N. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora Privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de grado de Psicología, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de humanidades]. Repositorio Institucional USIL. <https://rb.gy/kfztos>
- Martínez, I., & Cifre, E. (2016). Antecedentes individuales y grupales de satisfacción laboral: un estudio multinivel de un laboratorio. *Anales de Psicología*, 32(2). 565-570. <https://rb.gy/3pdv3a>



- Montoya, P., & et al. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <https://rb.gy/adgfwj>
- Olivari, C., & Urra, E. (2007). Autoeficacia y conductas de salud. *Ciencia y enfermería*, 13(1), 9-15. <https://rb.gy/gokpxw>
- Pascual, P. (2009). Teorías de Bandura aplicadas al aprendizaje. *Revista Digital, Innovación y Experiencia*. <https://bit.ly/3yBvu4i>
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://bit.ly/36uMvBg>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 39(6), 11. <https://rb.gy/mmqxbl>
- Saccone, E., Fernández, M., & Florencia, M. (2014). Opiniones y percepciones de los alumnos de la carrera de Lic. en Administración. *Revista ADENAG*. <https://rb.gy/rjcse6>
- Sánchez, S., Fuentes, F., & Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción. *Capital Humano* (219), 60-70. <https://rb.gy/5yh6xx>
- Silva, R. (2017). *Autoeficacia, Satisfacción General y Motivación Interna como variables*. [Trabajo de Fin de Grado de Psicología, Universidad de La Laguna]. RIULL - Repositorio Institucional. <https://rb.gy/jtegbz>
- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70-77. <https://rb.gy/3f3wah>
- Tripiana, J., & Llorens, S. (2015). Fomentando empleados engaged: el rol del líder y de la autoeficacia. *Anales de psicología*, 31(2), 636-644. <https://rb.gy/ebi7uu>
- Vadillo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.

Vega, C., & et al. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. <https://rb.gy/qgsyma>

Yamamoto, J. (2010). *El Índice Chamba 1.0. Manual de aplicación*. PUCP.  
<https://rb.gy/fhnf2o>

Zambrano, L. (2019). *Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo - familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019*. [Tesis de grado de Psicología, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://rb.gy/2r1yeh>

**IX. ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?</li> <li>¿Cuál es el nivel de autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?</li> <li>¿Qué relación existe entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?</li> <li>¿Qué relación existe entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar la satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</li> <li>Describir la autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</li> <li>Explicar la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</li> <li>Explicar la relación entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El nivel de satisfacción laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020, es medio.</li> <li>El nivel de autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020, es medio.</li> <li>Existe relación positiva entre autoeficacia laboral y la dimensión expectativa en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</li> <li>Existe relación positiva entre autoeficacia laboral y la dimensión percepción del logro en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana, 2020.</li> </ol>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Autoeficacia Laboral</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Chamba y Sentirse bien</li> <li>Chamba y Buen lugar para vivir</li> <li>Chamba y Estatus</li> <li>Chamba y Hogar</li> <li>Sentirse bien en el trabajo</li> <li>Un Buen lugar para trabajar</li> </ol> <p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Ánimo para resolver problemas</li> <li>Esfuerzo</li> <li>Confianza en sí mismo</li> <li>Cualidades</li> <li>Habilidades</li> <li>Ideas</li> <li>Aptitud positiva</li> <li>Logro de metas</li> <li>Perseverancia</li> <li>Manejo de situaciones</li> </ol>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>De enfoque cuantitativo, básica, prospectiva y corte transversal.</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <p>No experimental, debido a que no se manipulan las variables de estudio.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>100 trabajadores.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>No probabilístico.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>100 trabajadores.</p>