



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en
trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Punil Guillen, Nancy (orcid.org/0009-0005-3779-2990)

ASESORAS:

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

Dra. Carbajal Bautista, Inocenta Marivel (orcid.org/0000-0002-6047-8335)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis familiares, amigos y compañeros de trabajo que, en circunstancias difíciles de mi vida, son y fueron una gran fuente de autoeficacia.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a la Dra. Fatima Torres por su enorme paciencia y apoyo en la elaboración de la tesis. A mis amistades por el apoyo en la aplicación del cuestionario en la entidad donde laboran. A los colaboradores que realizaron la autoevaluación, información clave para esta investigación. Finalmente, a familia y amigos por el apoyo incondicional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023

", cuyo autor es PUNIL GUILLEN NANCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TORRES CACERES FATIMA DEL SOCORRO DNI: 10670820 ORCID: 0000-0001-5505-7715	Firmado electrónicamente por: FDTORRESCA el 24- 07-2023 17:37:30

Código documento Trilce: TRI - 0594566

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PUNIL GUILLEN NANCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NANCY PUNIL GUILLEN DNI: 42153033 ORCID: 0009-0005-3779-2990	Firmado electrónicamente por: NPUNILG el 16-07- 2023 20:27:17

Código documento Trilce: TRI - 0594567

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2 Variables y Operacionalización.....	9
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	10
3.4 Técnicas e instrumentos de investigación	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	13
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Gestión de la Autoeficacia Laboral (GAL)	13
Tabla 2 <i>Nivel de las dimensiones de GAL</i>	14
Tabla 3 <i>Nivel de GAL según género del encuestado</i>	15
Tabla 4 <i>Nivel de GAL según grupo etario</i>	16
Tabla 5 <i>Nivel de GAL por tipo de contrato</i>	17
Tabla 6 <i>Nivel de GAL según años de permanencia en la institución</i>	19
Tabla 7 <i>Prueba U de Mann Whitney</i>	20
Tabla 8 <i>Prueba U de Mann Whitney</i>	21
Tabla 9 <i>Prueba U de Mann Whitney</i>	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de GAL.....	13
Figura 2 <i>Nivel de las dimensiones de GAL</i>	14
<i>Figura 3 Nivel de GAL según género del encuestado</i>	15
<i>Figura 4 Nivel de GAL según grupo etario</i>	16
Figura 5 <i>Nivel de GAL por tipo de contrato</i>	18
<i>Figura 6 Nivel de GAL según años de permanencia en la institución</i>	19
<i>Figura 7 Rangos promedio</i>	21
Figura 8 <i>Rangos promedio</i>	22
Figura 9 <i>Rangos promedio</i>	23

RESUMEN

El objetivo fue comparar los niveles en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores. Fue cuantitativo, diseño no experimental, descriptiva comparativa, la muestra de 65 colaboradores de región Apurímac y 67 de Ayacucho. Los hallazgos evidenciaron que los colaboradores de Ayacucho perciben en nivel regular de autoeficacia laboral con 52,2% y los de Apurímac un nivel bajo con 47.7%; respecto al género, las mujeres evidencian un nivel bajo de autoeficacia con 36,2%; mientras que un 47,3% de varones en regular. Por grupo etario, los hallazgos fueron transversales con nivel predominante de regular; sin embargo, para los de más de 51 años fue alto con 38,5%. Por tipo de contrato, para los permanentes y temporales es regular con 46,9% y 40% respectivamente. Por otro lado, *según años de permanencia*, para los empleados con permanencia de 1 y 3 años es baja con 47.6%; pero, para los de menor a 1 año, de a 5 y más de 5 años su nivel de autoeficacia es regular con 43%; 57,1%; y 44,4% correspondientemente. Se aceptó la H_1 que existe diferencia significativa en la gestión de la autoeficacia laboral según $U=1489,000$ con $p=0,001 < 0,05$ y los rangos diferenciados.

Palabras clave: Autoeficacia laboral, compromiso laboral, voluntad racional.

ABSTRACT

The objective was to compare the levels in the management of labor self-efficacy from the perception of workers. The sample of 65 collaborators from the Apurimac region and 67 from Ayacucho was quantitative, non-experimental, descriptive comparative. The findings showed that employees from Ayacucho perceive a regular level of self-efficacy at work with 52.2% and those from Apurimac a low level with 47.7%; Regarding gender, women show a low level of self-efficacy with 36.2%; while 47.3% of men are regular. By age group, the findings were cross-sectional with a predominant level of regular; however, for those over 51 years of age it was high with 38.5%. By type of contract, for permanent and temporary it is regular with 46.9% and 40% respectively. On the other hand, *according to years of permanence*, for employees with permanence of 1 and 3 years is low with 47.6%; but, for those under 1 year, 5 and over 5 years their level of self-efficacy is regular with 43%; 57.1%; and 44.4% correspondingly. H1 accepted that there is a significant difference in the management of work self-efficacy according to $U=1489,000$ with $p=0.001 < 0.05$ and differentiated ranges.

Keywords: Work self-efficacy, work commitment, rational will.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, sean públicas o privadas, regularmente afrontan variados desafíos que hacen necesario contar con una fuerza laboral que haya desarrollado la autoeficacia para el enfrentamiento de los grandes cambios y las demandas laborales (OCDE, 2022); además, deberán ser capaces de enfrentar variadas y múltiples tareas, fortaleciendo sus habilidades, destrezas y conocimientos a las exigencias laborales para organizar y ejecutar acciones requeridas en el logro de resultados (Román-Cabán et al., 2021). Por otro lado, concedores que la eficacia en el trabajo cobra importancia relevante en la vida de las personas trabajadoras, es primordial considerar las creencias como un modo de pensar, sentir, motivarse y desenvolverse que contribuye, de forma significativa, a sus logros institucionales (Martínez & Salanova, 2006).

En tal sentido, la autoeficacia laboral son juicios y creencias respecto a sus propias capacidades desafiantes para conseguir niveles aceptables de organizar y ejecutar acciones laborales para el rendimiento que contribuyen al éxito o fracaso de sus metas, así como aumentar o disminuir la motivación y el esfuerzo respecto al compromiso para enfrentar dificultades (Suriá, 2022). Asimismo, la autoeficacia tiene influencia en los pensamientos respecto a los procesos cognitivos y sentimientos como indicador de seguridad en su rendimiento y conductas de los empleados de forma negativa o positiva en la acción de sus tareas desafiantes (Irigoín, 2018). En resumen, implica las creencias o juicios auto percibidas del individuo respecto a sus propias capacidades de organización y desarrollo de acciones de logro variantes según contexto y motivaciones (Marin-Velazco et al., 2022).

A nivel internacional, la OIT estimó un promedio de 207 millones de individuos desempleados con una tendencia de crecimiento por encima de los niveles que se registraron en el 2019, y que tal tasa es mucho más elevada en los países de inferiores y medianos ingresos en materia laboral (OIT, 2022). En tal sentido, Gutiérrez et al. (2022) encontraron que la autoeficacia laboral está ligada

a la satisfacción de los empleados por contar con un empleo formal e incluso favorecen el compromiso laboral dependiendo el género y edad. Por otro lado, es preciso mencionar que mantener un empleo, en Latinoamérica, representa estabilidad y compromiso para un 71,3% de empleados públicos con vínculo laboral (CEPAL, 2021); incluso involucra sentimientos y emociones de pertenencia hacia la institución como lo manifiesta (Gastelu y Arce, 2021); debido a una tendencia menor de compromiso se corre el riesgo de dejar la organización (Acurio, 2022).

A nivel de Perú, existen 73% de trabajadores que están tentados a un cambio de empleo (Diario El Comercio, 2022); un estudio de Cruz et al. (2022), obtuvieron como resultados que el 94,6% de trabajadores a distancia se ubicó en un nivel alto de autoeficacia y su compromiso correspondió a un 86%. Asimismo, Irigoín (2018) encontró que existe un alto nivel (92,2%) de autoeficacia profesional incluyendo al sexo femenino el 75,9% entre dichos colaboradores. Igualmente, Alva & Márquez (2022) encontraron que el 42.2% del personal obtuvo un alto nivel (53%) de autoeficacia laboral. Por otro lado, Delgado (2022) encontró un 40% de trabajadores en nivel medio respecto al compromiso laboral (CL) y que este tiene relación con la eficacia profesional, autonomía, apoyo institucional, retroalimentación y recursos laborales como personales como la autoeficacia o las creencias en la propia capacidad.

Así también, (Pezo & Paredes, 2022) realizaron una revisión sistemática y analizaron el CL en el contexto de pandemia COVID-19, resumiendo que, el compromiso es la actitud de todo empleado para ejecutar activamente la consecución de sus funciones en favor de lograr los objetivos institucionales; en sus resultados concluyen que el contexto pandémico repercutió en la salud mental de los empleados causando efecto negativo respecto a su CL. Por otro lado, Vidal (2022) analizó el CL por grupos de edad y encontró que entre 21 y 35 años lo relacionan con el compromiso normativo, entre 36 y 50 años lo relacionan tanto con el compromiso normativo como de continuidad, y los mayores de 50 años están relacionados con el compromiso afectivo y de continuidad.

A nivel institucional, se observó que después de un largo período de distanciamiento social y trabajo remoto ocasionado por la pandemia del COVID 19,

muchos colaboradores de los gobiernos subnacionales demostraron actitudes diversas respecto a sus capacidades de organización de tareas, desarrollar acciones en el contexto de interacción con los demás incluyendo el CL y motivación respecto al logro de los objetivos de las tareas asignadas. En ese contexto, se ha esbozado como interrogante: ¿Cuáles son los niveles comparativos en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales, 2023?

El estudio se justifica en la teoría Social Cognitiva de Bandura quien afirma que la autoeficacia es la capacidad de las personas para ejecutar tareas y superar dificultades en favor de los beneficios de una institución (Bandura, 2016); técnicamente está justificado en los ODS de la Agenda 2030 y que el Perú está comprometido en ir cerrando brechas, debido a que instituye una visión transformadora para la sostenibilidad económica y social para reducir la desigualdad en todas sus dimensiones (ONU, 2015). La justificación metodológica está basada en el enfoque cuantitativo del estudio aplicando una escala tomada del artículo científico de la autoría de (Román-Cabán et al., 2021) cuyos resultados servirán como antecedente para una futura investigación.

El objetivo general fue comparar los niveles en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores. OE1 Comparar los niveles de compromiso laboral en la autoeficacia laboral; OE2 Comparar los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral. Respecto a la hipótesis general, se ha planteado: Existe diferencia significativa en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores. HE1: Existe diferencia significativa en los niveles de compromiso laboral en la autoeficacia laboral. HE2 Existe diferencia significativa en los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Robalino & Musso (2022) mediante un estudio cuantitativo sin manipular variable; afirmaron que la autoeficacia es un principal recurso en el trabajo y adaptaron una escala con la participación de 771 empleados argentinos, 58% fueron féminas, de edades entre 18-76 años de las cuales el 55% contaban con un nivel universitario incompleto.

Prieto-Díez et al. (2022), estudio el compromiso laboral en un estudio no experimental de una muestra de 286 trabajadores y sus resultados indicaron que un 47% de ellos obtuvo un grado alto de compromiso, hallándose que existe un efecto moderador respecto al clima organizacional en la relación a su compromiso laboral. Asimismo, Saltos (2022) estudió el efecto moderador de la autoeficacia. Fue cuantitativo, sin manipular realidad problemática y comparativo; aplicó en 223 trabajadores un cuestionario cuyos resultados hallados fueron que estadísticamente, la autoeficacia obtuvo un nivel alto; sin embargo, no es moderador para influenciar en las condiciones laborales.

Bargsted et al. (2019) en su estudio sobre características motivacionales del compromiso en el trabajo tienen resultados positivos en la satisfacción laboral para los trabajadores, al incrementar la percepción de control y creencias como la autoeficacia; en dicho estudio participaron 353 trabajadores chilenos voluntarios y en sus hallazgos encontraron que existe una mediación entre la autoeficacia con la satisfacción laboral y sus dimensiones social y tarea del diseño del trabajo.

En el aspecto nacional, Portillo (2022) determinó la autoeficacia laboral en 161 trabajadores administrativos diferenciando por género, grupo de edad (22-49); fue cuantitativa y transversal. En sus hallazgos respecto al involucramiento o compromiso laboral un 24% de los colaboradores se ubicaron en un nivel promedio y en lo concerniente a la preocupación por el trabajo (voluntad racional) un 12% evidencia regular nivel.

Asimismo, Cruz et al. (2022) investigaron respecto a las competencias individuales de autoeficacia en el desempeño laboral de trabajadores a distancia en un estudio cuantitativo y encontraron que el 81% evidenciaba compromiso laboral y que el 54% eran mujeres y 46% varones; además, el 88% realizaba trabajo a distancia. Por otro lado, Lozano & Lima (2021) determinaron la diferencia entre mujeres y varones de la autoeficacia laboral en 193 trabajadores administrativos mediante la aplicación de un cuestionario. En sus resultados evidenciaron que, la dedicación laboral (compromiso) es mayor (alto) en varones con un 54%; mientras que la valoración de creencias de eficacia (voluntad racional) es más alto en mujeres (55%).

Prieto-Díez et al. (2021), validaron un cuestionario a una muestra de 599 trabajadores de los cuales el 53% (hombres) obtuvieron una alta escala desarrollada en el compromiso laboral y en su validación probaron buenas propiedades psicométricas en el instrumento y muy adecuado para su aplicación tanto en investigación como en contextos profesionales sobresalientes.

Márquez (2020) determinó la correlación entre la autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores en una muestra de 125 trabajadores y trabajadoras aplicando el Cuestionario de Autoeficacia Profesional y sus resultados obtenidos revelaron que en trabajadores de máximo tres años (23%) de permanencia en la organización se presenta bajo compromiso laboral; sin embargo; en aquellos trabajadores de tres a cinco años (64%) de permanencia en la organización, contaban con alto compromiso.

El estudio se fundamenta en la Teoría Social Cognitiva de Bandura quien afirmó que los trabajadores actúan por la influencia del contexto; que reflexionan sobre su conducta y capacidad como aprendizaje social por la interacción y observación de otras conductas que puede ser reforzada para la superación de obstáculos frente al medio y controlando para que no afecte a fin de generar beneficios personales y sociales que facilite un futuro deseado con positivismo respecto a sus logros (Bandura, 2016). Al respecto, los estudios sobre la autoeficacia en lo laboral desde el terreno de la gestión pública buscan que los

colaboradores tengan la capacidad de cumplir roles para afrontar cambios suscitados en la organización con mucha confianza en sus habilidades para desenvolverse y afrontar nuevos retos y ser responsables con el desempeño de sus tareas (Cisneros & Munduate, 2000).

Asimismo, se fundamenta en el Modelo de Demanda-Control-Suport (DCS) que se enfoca en la interacción laboral, el control y apoyo social laboral debido a que la autoeficacia funciona como factor mediador para que los trabajadores afronten demandas laborales y manejen de forma más efectiva los resultados de los objetivos y están más propensas a sumir grandes desafíos en sus funciones laborales superando dificultades e incluso tener mejor desempeño (Vega, 2001).

Respecto al fundamento técnico, se debe mencionar a la Agenda 2030 cuyo ODS debido a que se debe conseguir un desarrollo económico sostenible, creando condiciones para el acceso a ocupaciones de calidad, con oportunidades laborales para todos según grupos de edad y condiciones de trabajo decentes; el Perú está comprometido en ir cerrando estas brechas (ONU, 2015).

El marco conceptual de la variable, autoeficacia laboral es un constructo de interés para las organizaciones, ya que las creencias de las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos producirán resultados deseados (Román-Cabán et al., 2021). En tal sentido, Luna & Gondim (2022) mencionaron que no es un rasgo personal estable o uniforme en todos los contextos y momentos de la vida debido a que varía según el objeto y el nivel de dominio circunstancial del comportamiento.

Asimismo, Maffei et al., (2012) mencionó que la autoeficacia es la capacidad para intervenir en el comportamiento humano a través de diversos canales; en el desarrollo y la elección de nuevas actividades porque las personas tienden a evadir aquellas que consideran fuera de su alcance y, en cambio, optan por aquellas en las que se sienten capaces de sobresalir debido a que desarrollan un papel clave en la formación de los patrones de pensamiento de las personas y, como resultado, influyen en sus emociones.

En la dimensión Compromiso laboral está referido a las representaciones sociocognitivas respecto a las conductas, tareas, roles, normas y el contexto del mundo laboral donde los sujetos van logrando la interacción entre los aspectos laborales, ambientales y sus experiencias personales en que están inmersos (Pérez-Correa et al., 2022). Por otro lado, Rosales et. al., (2022) mencionó que es una parte integral de la actitud de los empleados como respuesta efectiva a la motivación que reciben dentro de las organizaciones y que este compromiso se busca con el objetivo de mejorar constantemente el rendimiento y compromiso laboral que garanticen un rendimiento cada vez mayor.

Asimismo, Treviño-Reyes & López-Pérez (2022), mencionó que el CL se refiere al grado con que los trabajadores tienen identificación e involucramiento con sus instituciones y están en la disposición de continuar laborando en ellas. Por su parte, Charry y Solórzano (2021) indicó que los servidores dentro de una organización pública debe involucrarse con dicha institución y su ambiente laboral, desarrollando así el compromiso laboral. El aumento en el compromiso de los colaboradores públicos influye en su productividad y satisfacción (Ballesteros, 2019). Así también, se puede decir que el compromiso laboral de los empleados está relacionado al estado de pensamiento positivo y satisfactorio por la dedicación a sus labores Franco et, al. (2020).

El compromiso laboral también está relacionado con el estado psicológico como característica entre una persona y su organización, que influye en la decisión para continuar o dejarla y va a depender de lo afectivo que es el apego; la necesidad de continuar o la obligatoriedad por estar atado a un contrato; se debe precisar que el compromiso no es satisfacción debido a que estar comprometido permite crecimiento, continuidad y logros (Chiang Vega & Rebolledo, 2020).

Respecto a la voluntad racional hace mención a la capacidad de un sujeto para ejercer control consciente y deliberado sobre su propio nivel de competencia y confianza en el ámbito laboral se conoce como autogestión de la autoeficacia; además, implica la convicción de una persona en su habilidad para desempeñarse

de manera eficiente en su empleo y alcanzar resultados favorables haciendo que la persona tenga responsabilidad y sentido de control en su propio desarrollo y éxito profesional según sus habilidades y conocimientos especializados (Román-Cabán et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

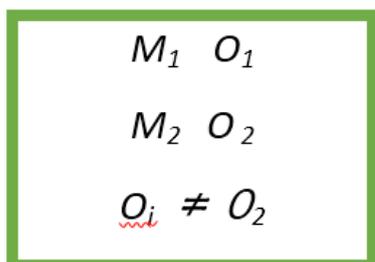
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Es una investigación aplicada, conforme el Concytec (2020) por estar encaminada al logro de un específico objetivo práctico. Así también, Hernández, et al., (2014) mencionó que es aplicada por la intención de dar posible solución a un problema específico. En tal sentido, tiene enfoque cuantitativo debido a presentar hipótesis que se prueban estadísticamente; además, del método aplicado y muestra grande (Castañeda, 2022).

3.1.2. Diseño de Investigación

Corresponde un diseño no experimental (Arias & Covinos, 2021); además, descriptivo comparativo por recoger información de dos muestras según diferencias establecidas con lo que se analiza las diferencias (Nohlen, 2020); sin cambio a la realidad problemática mediante la manipulación de la variable, únicamente se presenta un diagnóstico en su contexto propio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El esquema del diseño es:



Dónde:

M_1 = Colaboradores del Gobierno Subnacional 1, ubicado en la Región Apurímac

M_2 = Colaboradores del Gobierno Subnacional 2, ubicado en la Región Ayacucho

O = Observación de variable

3.2 Variables y Operacionalización

- **Definición conceptual de la variable**

La autoeficacia laboral es un constructo de interés para las organizaciones, ya que las creencias de las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos producirán determinados resultados (Román-Cabán et al., 2021). En tal sentido, Luna & Gondim (2022) mencionaron que no es un rasgo personal estable o uniforme en todos los contextos y momentos de la vida debido a que varía según el objeto y el nivel de dominio circunstancial del comportamiento.

- **Definición operacional**

Se operacionalizó (Anexo 1) considerando el cuestionario validado de (Román-Cabán et al., 2021).

- **Indicadores**

Se han obtenido de los ítems establecidos en el cuestionario de (Román-Cabán et al., 2021), ver Anexo 2.

- **Escala de medición**

Se aplicó la escala ordinal, escala Likert.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.1.1 Población

La población, en concordancia con Palella & Martins (2006) corresponde al universo posible sujeto de estudio según el fenómeno observado; además, presentan peculiaridades análogas (Hernández, et al., 2014). El estudio engloba a una población de 76 colaboradores pertenecientes a un gobierno subnacional ubicado en la región de Apurímac y 80 colaboradores de un gobierno subnacional ubicado en la región de Ayacucho.

- **Criterios de Inclusión**

- Trabajadores de la misma institución de cualquier condición laboral

- **Criterios de exclusión**

- Trabajadores en situación de vacaciones o con licencia temporal.

3.1.2 Muestra

Es una fracción representativa de la población, según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Es no probabilística ya que el instrumento es aplicado a toda la población; es decir, es una muestra por conveniencia al objetivo del estudio (Huairé-Inacio et al., 2022).

3.1.3 Muestreo

Al estimar una muestra no probabilística, no corresponde realizar muestreo (Matos, 2022).

3.1.4 Unidad de análisis

Cada trabajador constituye una unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

3.1.5 Técnica

El estudio aplicó una encuesta que, de acuerdo con Sánchez et al., (2018) son procesos que admiten a un instrumento como el cuestionario.

3.1.6 Instrumento

Es el medio que permite recoger la información requerida para probar objetivos e hipótesis (Sánchez et al., 2018). Cuestionario validado a través de un artículo científico de (Román-Cabán et al., 2021).

Validez y confiabilidad del instrumento

Tal como lo señala Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la validez comprueba que el instrumento mide el objetivo; por consiguiente, se reforzó la validez con el soporte de juicio de tres expertos (ver anexo 4) y para la prueba piloto (confiabilidad) se aplicaron en 15 trabajadores de otra institución pública fuera de la muestra; por contar con un cuestionario de medición ordinal (escala likert) se aplicó el Alpha de Cronbach cuyo resultado es 0,747 significando confiabilidad aceptable.

3.5 Procedimientos

Debido al enfoque cuantitativo Zúñiga & Adasme, (2020), los datos se recogieron aplicando un cuestionario con previo consentimiento informado a los participantes y la reserva de los datos personales e institucionales. Por otro lado, para alimentar directamente la base de datos que se requiere para la aplicación de estadísticas descriptivas e inferenciales, se utilizó como estrategia la aplicación Google Forms.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplica el software SPSS v25; en principio, para analizar resultados descriptivos para determinar niveles comparativos en las tablas y figuras en relación con los objetivos del estudio; posteriormente, con la prueba de normalidad de datos se establece la prueba de hipótesis para probar lo planteado.

3.7 Aspectos éticos

Se tiene en cuenta lo establecido éticamente por el Código de la Universidad (UCV, 2021); por otro lado, se respetó datos personales de la muestra mediante la confidencialidad; toda la data utilizada fue citada y está en las referencias acorde con APA 7 (Moreno & Carrillo, 2019).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1

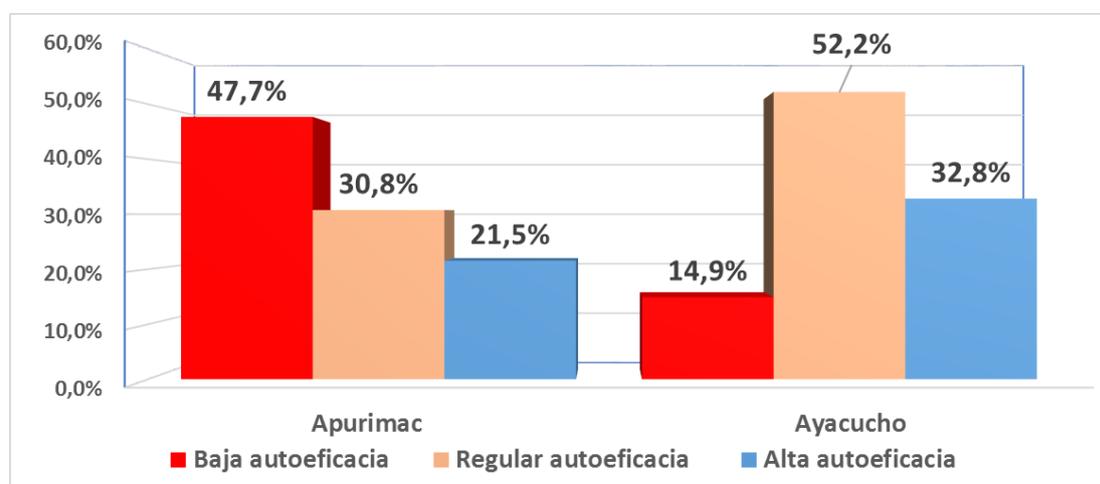
Nivel de Gestión de la Autoeficacia Laboral (GAL)

Grupo	Baja autoeficacia		Regular autoeficacia		Alta autoeficacia		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Apurímac	31	47,7%	20	30,8%	14	21,5%	65	100,0%
Ayacucho	10	14,9%	35	52,2%	22	32,8%	67	100,0%
Total							132	100,0%

Nota. Instrumento aplicado

Figura 1

Nivel de GAL

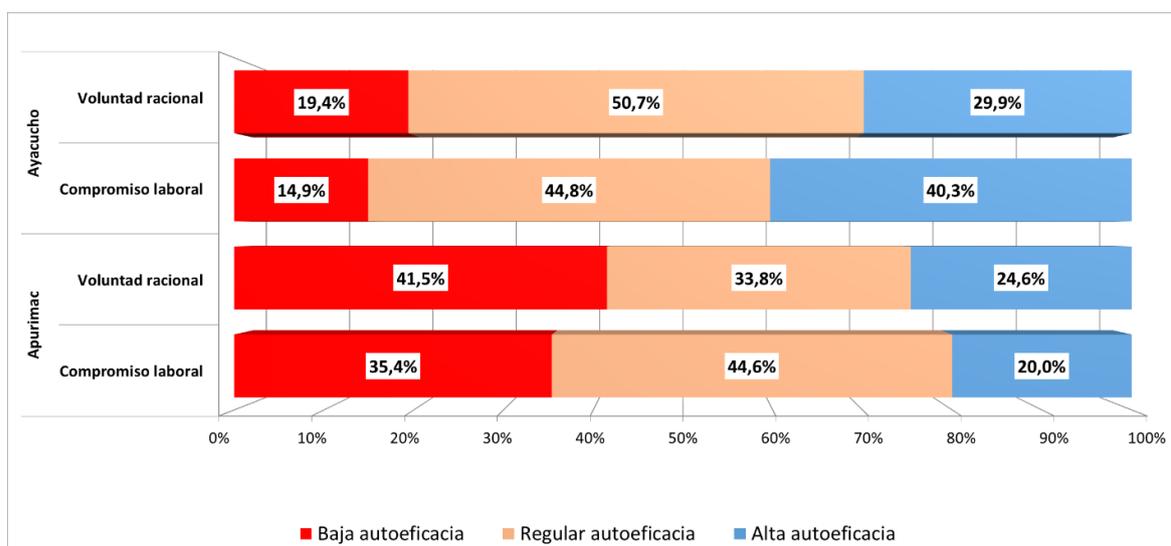


Fuente: tabla 1

Nota. Del análisis comparativo se advierte que los colaboradores del Gobierno Subnacional (GS) de Ayacucho evidencian en mayor porcentaje el nivel regular de autoeficacia laboral con un 52,2%, seguido por 32,8% en nivel alta y solo un 14,9% presenta el nivel bajo; sin embargo, los del GS de Apurímac evidencia mayor representatividad el nivel bajo de autoeficacia con 47,7%, un 30,8% en regular y solo un 21,5% en nivel alto.

Tabla 2*Nivel de las dimensiones de GAL*

		Baja autoeficacia		Regular autoeficacia		Alta autoeficacia		total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Apurímac	C. laboral	23	35,4%	29	44,6%	13	20,0%	65	100,0%
	V. racional	27	41,5%	22	33,8%	16	24,6%	65	100,0%
Ayacucho	C. laboral	10	14,9%	30	44,8%	27	40,3%	67	100,0%
	V. racional	13	19,4%	34	50,7%	20	29,9%	67	100,0%

Nota. Instrumento aplicado**Figura 2***Nivel de las dimensiones de GAL*

Fuente: tabla 2

Nota. Del análisis comparativo se evidencia que los colaboradores del GS Ayacucho presentan un alto nivel de autoeficacia en compromiso laboral con 40,3%; asimismo y alta voluntad racional con 29,9%. También, evidencian mayores porcentajes en el nivel regular. En el GS de Apurímac presentan niveles bajos de autoeficacia en voluntad racional con un 41,5% y 35,4% en compromiso laboral; además, perciben un 33,8% y 44,8% en nivel regular, respectivamente.

Tabla 3

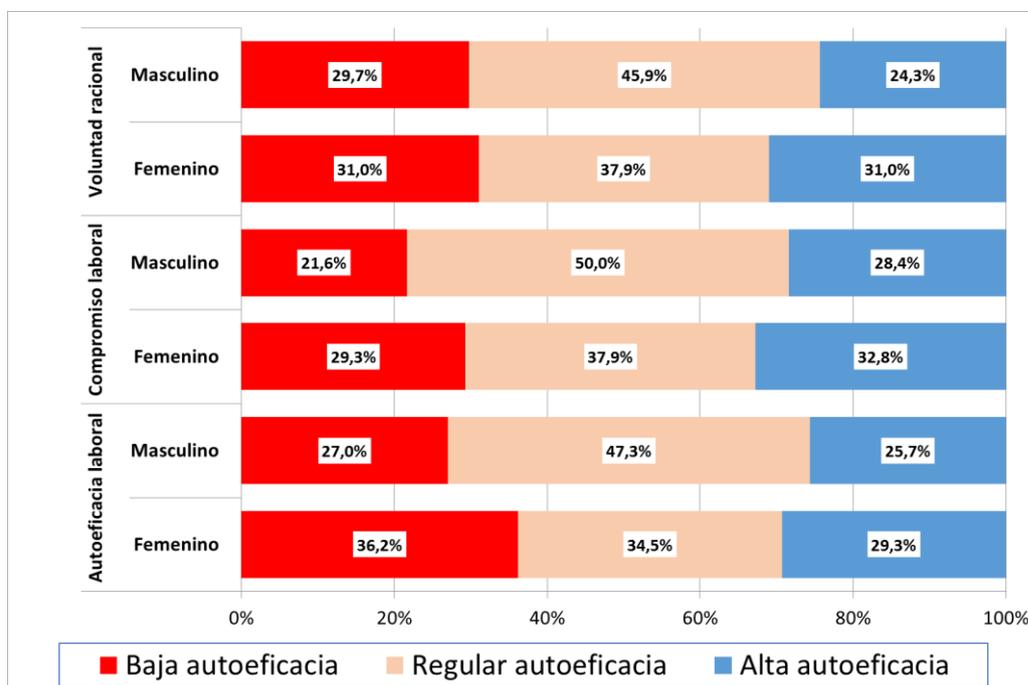
Nivel de GAL según género del encuestado

		Baja Autoef.		Regular Autoef.		Alta Autoef.		total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Autoeficacia laboral	Femenino	21	36,2%	20	34,5%	17	29,3%	58	100,0%
	Masculino	20	27,0%	35	47,3%	19	25,7%	74	100,0%
C. laboral	Femenino	17	29,3%	22	37,9%	19	32,8%	58	100,0%
	Masculino	16	21,6%	37	50,0%	21	28,4%	74	100,0%
V. racional	Femenino	18	31,0%	22	37,9%	18	31,0%	58	100,0%
	Masculino	22	29,7%	34	45,9%	18	24,3%	74	100,0%

Nota. Instrumento

Figura 3

Nivel de GAL según género del encuestado



Fuente: tabla 3

Nota. Para la variable GAL, son las mujeres quienes evidencian mayor representatividad de nivel bajo de autoeficacia con 36,2%; mientras que para un 47,3% de los varones es regular. Para la dimensión compromiso laboral se denota que tanto para mujeres como para varones presentan nivel regular autoeficacia con 37,9% y 50% respectivamente. Asimismo, para la dimensión voluntad racional, para las trabajadoras presentan nivel regular con 37,9% y los trabajadores un 45,9% un nivel regular también.

Tabla 4

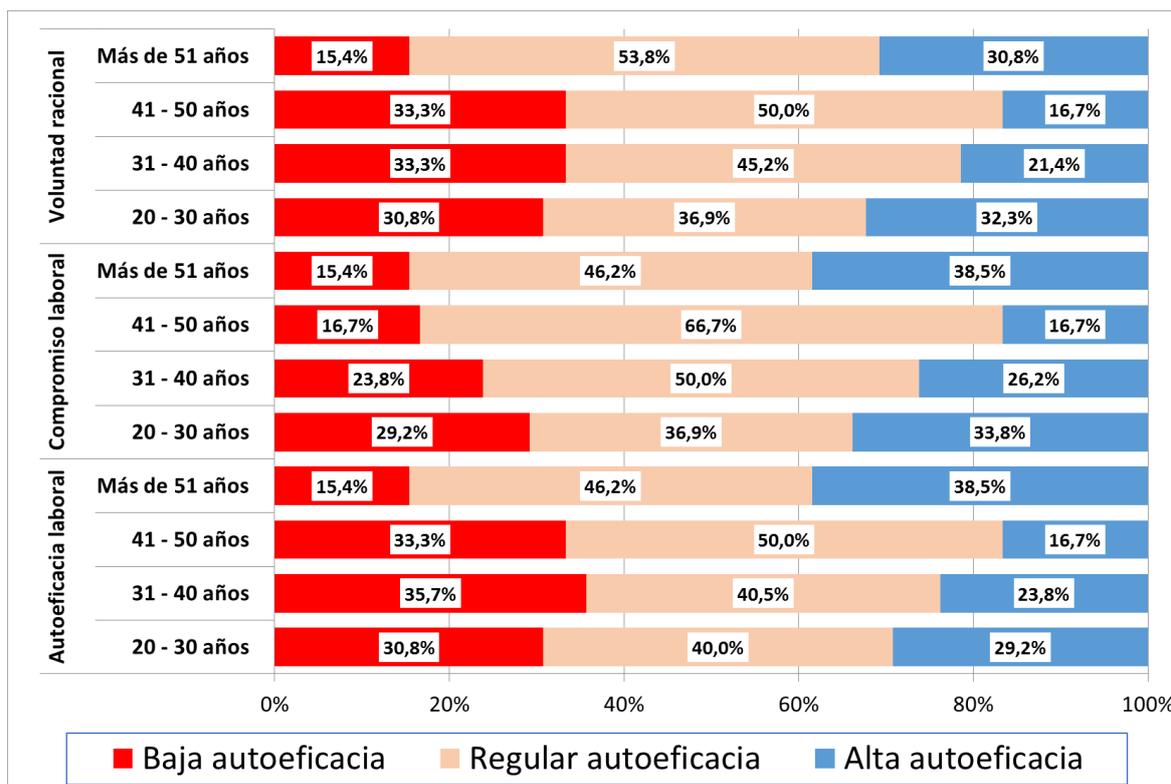
Nivel de GAL según grupo etario

	Grupo	Baja Autoef.		Regular Autoef.		Alta Autoef.		total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Autoeficacia laboral	20 - 30 años	20	30,8%	26	40,0%	19	29,2%	65	100,0%
	31 - 40 años	15	35,7%	17	40,5%	10	23,8%	42	100,0%
	41 - 50 años	4	33,3%	6	50,0%	2	16,7%	12	100,0%
	Más de 51 años	2	15,4%	6	46,2%	5	38,5%	13	100,0%
Compromiso laboral	20 - 30 años	19	29,2%	24	36,9%	22	33,8%	65	100,0%
	31 - 40 años	10	23,8%	21	50,0%	11	26,2%	42	100,0%
	41 - 50 años	2	16,7%	8	66,7%	2	16,7%	12	100,0%
	Más de 51 años	2	15,4%	6	46,2%	5	38,5%	13	100,0%
Voluntad racional	20 - 30 años	20	30,8%	24	36,9%	21	32,3%	65	100,0%
	31 - 40 años	14	33,3%	19	45,2%	9	21,4%	42	100,0%
	41 - 50 años	4	33,3%	6	50,0%	2	16,7%	12	100,0%
	Más de 51 años	2	15,4%	7	53,8%	4	30,8%	13	100,0%

Nota. Cuestionario

Figura 4

Nivel de GAL según grupo etario



Fuente: tabla 4

Nota. Del análisis se observa que el predominante nivel en todos los grupos etarios es de regular autoeficacia. Para el caso de la variable GAL, es el grupo etario de más de 51 años que evidencian un nivel alto de autoeficacia con 38,5%, y el grupo de 41 a 50 años quienes presentan 50% en nivel regular. Respecto a la dimensión compromiso laboral, también son los de más de 51 años de edad los que evidencian un nivel alto con 38,5% y el grupo de 41 a 50 años quienes presentan 66,7% en nivel regular.

Por otro lado, para la dimensión voluntad racional se evidencia que son los trabajadores del grupo etario entre 20 y 30 años quienes presentan un nivel regular con 36,9% y 32,3% en alto nivel, mientras que el grupo de 51 a más años presentan 53,8% en el nivel regular.

Tabla 5

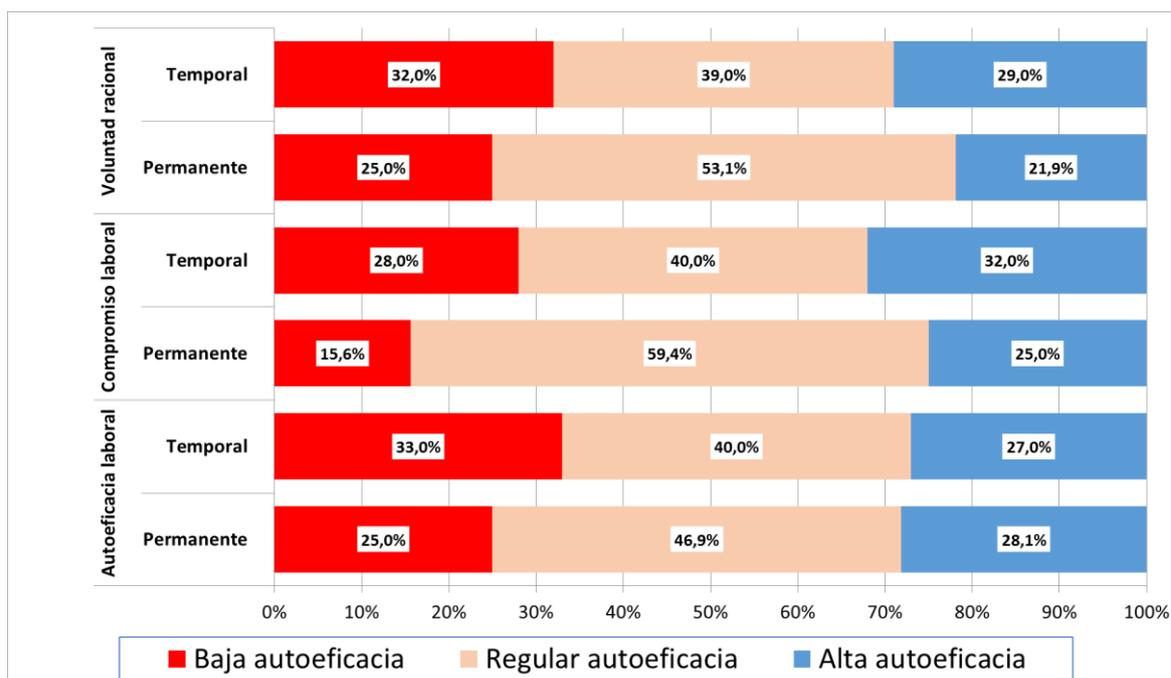
Nivel de GAL por tipo de contrato

	Contrato	Baja Autoef.		Regular Autoef.		Alta Autoef.		total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Autoeficacia laboral	Permanente	8	25,0%	15	46,9%	9	28,1%	32	100,0%
	Temporal	33	33,0%	40	40,0%	27	27,0%	100	100,0%
Compromiso laboral	Permanente	5	15,6%	19	59,4%	8	25,0%	32	100,0%
	Temporal	28	28,0%	40	40,0%	32	32,0%	100	100,0%
Voluntad racional	Permanente	8	25,0%	17	53,1%	7	21,9%	32	100,0%
	Temporal	32	32,0%	39	39,0%	29	29,0%	100	100,0%

Nota. Instrumento

Figura 5

Nivel de GAL por tipo de contrato



Fuente: tabla 5

Nota. De acuerdo con el análisis se concluye que predomina el nivel regular en todos según tipo de contrato del trabajador. En la percepción de la variable, para los trabajadores de contrato permanente es regular con 46,9% y 28,1% en nivel alto; sin embargo, para los de contrato temporal es regular en un 40% y bajo en un 33%.

Respecto al compromiso laboral, es nivel regular con un 59,4% para los trabajadores de contrato permanente y 40% para los trabajadores de forma temporal. En cuanto a la voluntad racional, para los trabajadores de contrato permanente se percibe en nivel regular con 53,1% y 39% en el mismo nivel para los trabajadores de forma temporal.

Tabla 6

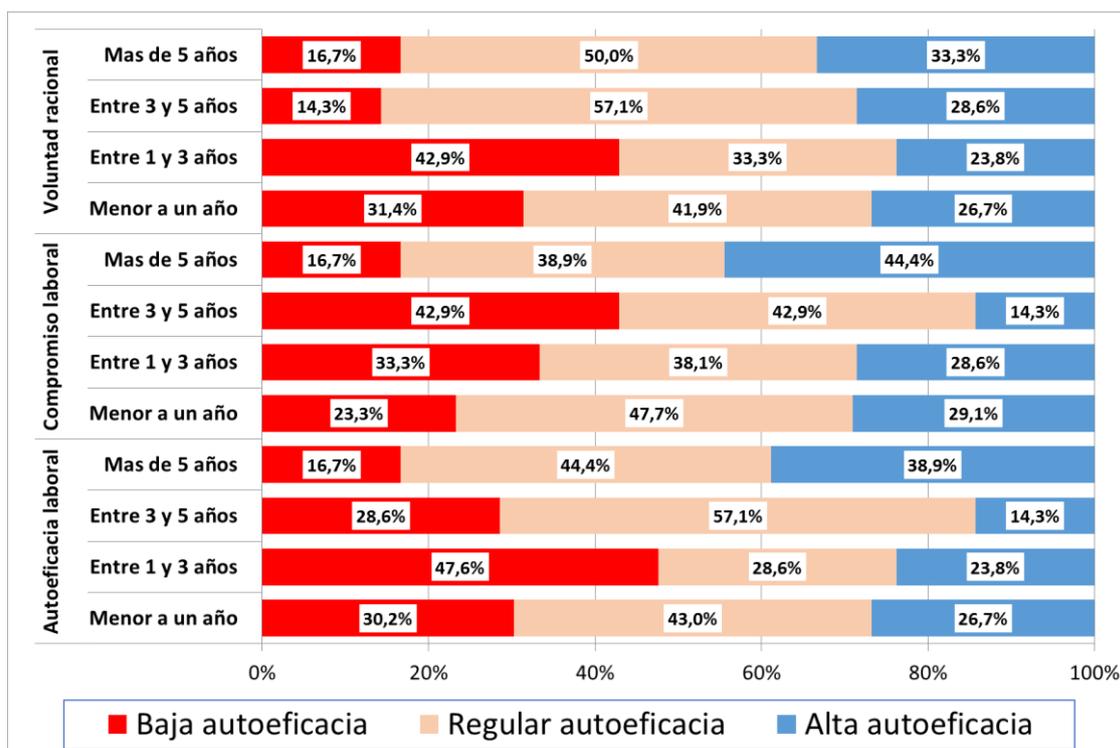
Nivel de GAL según años de permanencia en la institución

		Regular Autoef.						total	
		Baja Autoef.		Regular Autoef.		Alta Autoef.		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%
Autoeficacia laboral	Menor a un año	26	30,2%	37	43,0%	23	26,7%	86	100,0%
	Entre 1 y 3 años	10	47,6%	6	28,6%	5	23,8%	21	100,0%
	Entre 3 y 5 años	2	28,6%	4	57,1%	1	14,3%	7	100,0%
	Mas de 5 años	3	16,7%	8	44,4%	7	38,9%	18	100,0%
Compromiso laboral	Menor a un año	20	23,3%	41	47,7%	25	29,1%	86	100,0%
	Entre 1 y 3 años	7	33,3%	8	38,1%	6	28,6%	21	100,0%
	Entre 3 y 5 años	3	42,9%	3	42,9%	1	14,3%	7	100,0%
	Mas de 5 años	3	16,7%	7	38,9%	8	44,4%	18	100,0%
Voluntad racional	Menor a un año	27	31,4%	36	41,9%	23	26,7%	86	100,0%
	Entre 1 y 3 años	9	42,9%	7	33,3%	5	23,8%	21	100,0%
	Entre 3 y 5 años	1	14,3%	4	57,1%	2	28,6%	7	100,0%
	Mas de 5 años	3	16,7%	9	50,0%	6	33,3%	18	100,0%

Nota. cuestionario

Figura 6

Nivel de GAL según años de permanencia en la institución



Fuente: tabla 6

Nota. Según el análisis de los resultados de acuerdo a los años de permanencia del trabajador se evidencia: Para el caso de la variable, los trabajadores cuya permanencia es menor a 1 año su nivel es regular con 43%, para los trabajadores entre 1 y 3 años es baja con 47,6%, para los de 3 a 5 años es regular con un 57,1%; asimismo, es regular para los de más de 5 años con el 44,4%.

Referente al compromiso laboral, para tres grupos es predominante el nivel regular excepto para los trabajadores cuya permanencia es más de 5 años que presentan 44,4% en nivel alto. Por otro lado, en la dimensión voluntad racional se evidencia que para los trabajadores cuya permanencia es entre 1 a 3 años prevalece el nivel bajo con 42,9% y para los otros grupos se percibe como mayor representativo el nivel regular.

4.2 Prueba de normalidad

Las muestras fueron mayores a 50 y por ello se utilizó la prueba K. Smirnov, cuyos resultados evidenciaron que no hay distribución normal de datos porque $p=0,000 < 0,05$ (ver Anexo 5A); en tal sentido, se empleó la prueba estadística no paramétrica U de Mann W. por contar con dos grupos de comparación.

4.3 Análisis inferencial: Prueba de Hipótesis General

H₀: No Existe diferencia significativa en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales -2023

H₁: Existe diferencia significativa en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales -2023.

Tabla 7

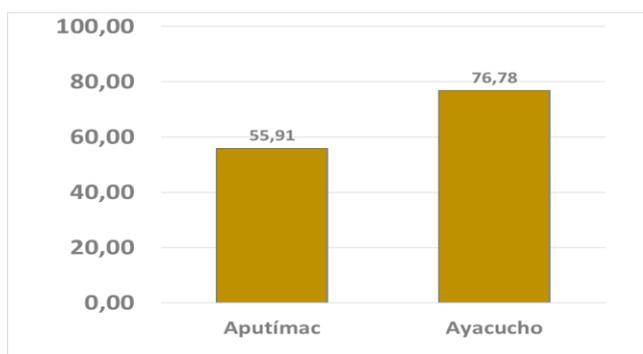
Prueba U de Mann Whitney

	Gobiernos subnacionales	N	Rango promedio	Suma de rangos	Prueba estadística	
Autoeficacia laboral	Apurímac	65	55,91	3634,00	U de Mann-Whitney	1489,000
	Ayacucho	67	76,78	5144,00	Z	-3,345
	Total	132			Sig. (p)	,001

a. Variable de agrupación: Gobiernos subnacionales

Figura 7

Rangos promedio



Nota: Tabla 7

Nota. Se observa que existen diferencias significativas entre los grupos de estudio, con prueba de U de M. Whitney, $U=1489,000$ con $p=0,001 < 0,05$, según los rangos respectivos siendo para el GS de Apurímac con 55,91 y el de Ayacucho con 76,78. Por lo tanto, se acepta la H_1 .

Prueba de H. Específica 1

H_0 : No Existe diferencia significativa en los niveles de compromiso laboral en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores

H_1 : Existe diferencia significativa en los niveles de compromiso laboral en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores.

Tabla 8

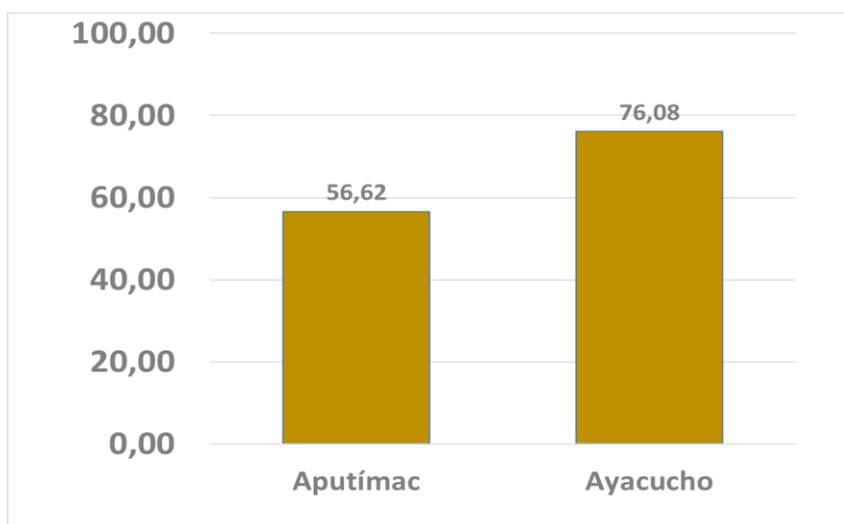
Prueba U de Mann W.

	Gobiernos subnacionales	N	R. promedio	Sum. de rangos	Prueba estadística	
Compromiso laboral	Apurímac	65	56,62	3680,50	U de Mann-Whitney Z	1535,500
	Ayacucho	67	76,08	5097,50		-3,138
	Total	132			Sig. (p)	,002

a. Variable de agrupación: Gobiernos subnacionales

Figura 8

Rangos promedio



Nota: Tabla 8

Nota. Con la aplicación de la prueba U de M. Whitney se aprecia que existen diferencias significativas entre los grupos de estudio, $U=1535,500$ con $p=0,002 < 0,05$, además de presentar diferencias en sus rangos respectivos siendo para el gobierno subnacional de Apurímac con 56,62 y el de Ayacucho con 76,08. Consecuentemente, se acepta la H1.

Prueba de H. Específica 2

H₀: No Existe diferencia significativa en los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores

H₁: Existe diferencia significativa en los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores.

Tabla 9

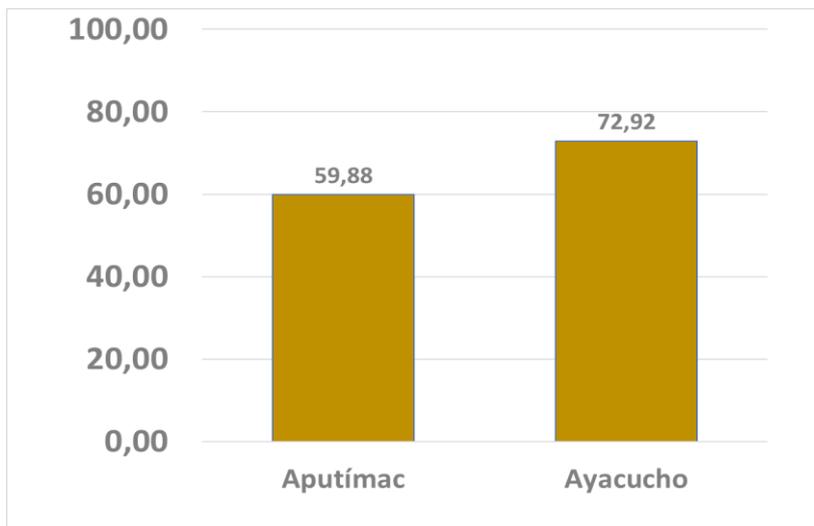
Prueba U de M. Whitney

	Gobiernos subnacionales	N	R. promedio	Suma de rangos	Prueba estadística	
Voluntad racional	Apurímac	65	59,88	3892,50	U de Mann-Whitney	1747,500
	Ayacucho	67	72,92	4885,50		Z
	Total	132			Sig. (p)	,036

a. Variable de agrupación: SG

Figura 9

Rangos promedio



Nota: Tabla 9

Nota. Se refleja que existen diferencias significativas entre los grupos de estudio, con prueba de U M. Whitney, $U=1747,500$ con $p=0,036 < 0,05$; además, de presentar diferencias en sus rangos respectivos siendo para el GS de Apurímac con 59,88 y el de Ayacucho con 72,92. Por lo tanto, se acepta la H1.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos en el O. General: “*comparar los niveles en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores*” permitieron evidenciar que los colaboradores de Ayacucho perciben en nivel regular de autoeficacia laboral con un 52,2% a comparación con los de Apurímac que alcanzaron mayor representatividad el nivel bajo de autoeficacia con 47.7%; respecto al género, son las mujeres quienes evidencian un nivel bajo de autoeficacia con 36,2%; mientras que para un 47,3% de los varones es regular. En cuanto a la percepción de autoeficacia según grupo etario, los hallazgos fueron transversales en la mayoría de grupos donde el nivel predominante en todos los grupos etarios fue regular; sin embargo, para el caso del grupo etario de más de 51 años lo perciben como nivel alto con 38,5%.

Asimismo, se comparó resultados por tipo de contrato y se obtuvo que tanto para los colaboradores de contrato permanente y para los de contrato temporal es regular con un 46,9% y 40% respectivamente. Por otro lado, *según años de permanencia* se evidencia que para los empleados con permanencia de 1 a 3 años la autoeficacia es baja con 47.6%; pero, para los de menor a 1 año, de 3 a 5 y más de 5 años su nivel de autoeficacia es regular con 43%; 57,1%; y 44,4% correspondientemente.

La prueba de la H. general, permitió aceptar la H1 que existe diferencia significativa en la gestión de la autoeficacia laboral corroborado con prueba de U M. Whitney $U=1489,000$ con $p=0,001 < 0,05$; además, es confirmado por los rangos para Apurímac con 55,91 y el de Ayacucho con 76,78.

En tal sentido, nuestros resultados son coherentes con lo hallado por Robalino & Musso (2022) quienes encontraron que el 55%, de 771 empleados argentinos, contaban con un nivel regular de autoeficacia siendo un primordial recurso de logro de resultados en el trabajo. También, Saltos (2022) estadísticamente obtuvo un nivel alto de autoeficacia en 223 trabajadores y que es moderador para influenciar en los resultados laborales.

Por otro lado, en los resultados por género y edad, Portillo (2022) diferenció la autoeficacia laboral por género y grupo de edad en 161 trabajadores y sus hallazgos fueron que el 24% de féminas (22-49) obtuvieron nivel promedio; siendo coherente con nuestros resultados. Asimismo, Cruz et al. (2022) encontraron que el 81% de trabajadores evidenció autoeficacia y compromiso laboral; además, que un 54% eran damas y 46% hombres. También, Lozano & Lima (2021) diferenciaron la autoeficacia laboral entre mujeres y varones de 193 trabajadores encontrando que son los hombres tienen 54% con mayor nivel en compromiso y en voluntad racional fueron las mujeres con 55%.

Con respecto al marco teórico, los resultados de nuestro estudio afirman que los trabajadores logran resultados por influencia de la autoeficacia que según la Teoría Social Cognitiva de Bandura se relaciona con la conducta y capacidad de aprendizaje social dentro de la interacción de un contexto institucional a favor de lograr objetivos (Bandura, 2016). Asimismo, se pudo verificar que el Modelo de Demanda-Control-Suport (DCS) afirmó que la autoeficacia se encauza en la interacción laboral como factor mediador para afrontar diferencias laborales en el logro de los objetivos y mejor desempeño (Vega, 2001).

En relación al fundamento técnico, se debe indicar que el empleo decente está normado en la Agenda 2030 cuyo fin es el desarrollo económico sostenible con adecuados contextos y condiciones laborales en el logro de metas y bienestar del personal (ONU, 2015).

En lo encontrado para el OE1 comparativamente en la autoeficacia del compromiso laboral, los empleados públicos de Ayacucho evidencian un alto nivel con 40,3% a diferencia de los de Apurímac que alcanzaron 20%; para el nivel regular tuvieron resultados similares; sin embargo, es preocupante la baja autoeficacia para Apurímac con 35,4% y Ayacucho con 14,9% implicando una alerta debido a que es un diagnóstico a tomar en cuenta.

Los resultados por género, fueron las mujeres que presentaron un preocupante nivel bajo de autoeficacia del 29,3% en el compromiso laboral a diferencia de los varones con 21,6%; sin embargo, en el nivel regular autoeficacia fue del 37,9% para mujeres y 50% para varones. Por otro lado, según grupo etario el mayor nivel de manera transversal fue el regular para todos los grupos; pero también existen grupos con nivel alto, estos fueron el de 51 a más años con 38,5% y el de 20 a 30 años con 29.2%.

Respecto a la edad, se encontró que los mayores de 51 años obtuvieron el mayor nivel alto de autoeficacia en el compromiso laboral con 38,5% y el grupo de 41 a 50 años quienes presentan mayor nivel regular con 66,7%; pero se debe considerar lo obtenido en el nivel bajo de los grupos 20-30 y 31-40 con 29,2% y 23,8% respectivamente, a fin de que este aspecto sirva de llamada a los gestores.

En lo referente al tipo de contrato, fueron los empleados temporales con alta autoeficacia en el compromiso laboral alcanzando un 32% a diferencia de los permanentes que tuvieron un 25% y fueron estos quienes obtuvieron el 59,4% en nivel regular diferenciándose de los temporales con 40%; sin embargo, causa alerta el 28% en el nivel bajo alcanzado por los empleados de condición temporal; esto es preocupante para los gestores a fin de aplicar alguna estrategia que invierta los resultados.

La prueba de HE1 permitió aceptar la H1 de que existe diferencia significativa ($p=0,002 < 0,05$) en los niveles de autoeficacia en el compromiso laboral en la autoeficacia laboral según la U Mann Whitney=1535,500 y las diferencias de rangos respectivos.

En coherencia, Prieto-Díez et al. (2022), obtuvo que el 47% de 286 trabajadores resultaron con alto de compromiso laboral y que es a consecuencia del clima organizacional que conlleva a la satisfacción de los empleados. Al respecto, Bargsted et al. (2019) encontraron que los aspectos motivacionales aumentan la percepción de autoeficacia y satisfacción laboral con una mediación entre ambas variables.

Respecto al género y edad, Portillo (2022) distó la autoeficacia laboral en 161 trabajadores, encontrando que el 24% de féminas entre 22 y 49 años de edad obtuvieron nivel alto; además, en el involucramiento o compromiso laboral un 24% de los participantes se diagnosticaron en un nivel promedio. Asimismo, Prieto-Díez et al. (2021), encontraron que el 53% de varones resultaron con alto compromiso laboral. Contrariamente, Márquez (2020) encontró que el 23% en trabajadores con un máximo tres años de permanencia en la institución presenta bajo nivel de compromiso laboral y aquellos con tres a cinco años contaron con 64% de compromiso.

En el marco teórico, el C. laboral hace referencia a las interacciones respecto a conductas, roles, tareas, normas en el contexto laboral y experiencias laborales y personales en que están sumergidos (Pérez-Correa et al., 2022). Asimismo, Treviño-Reyes & López-Pérez (2022), mencionó que el Compromiso del trabajador estar involucrado e identificado institucionalmente y tener disposición y compromiso para continuar en ella.

En los hallazgos del OE2 se compararon los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral; es decir, sobre lo que estar consiente de la propia capacidad laboral, se encontró un nivel regular del 50,7% en los empleados de Ayacucho y baja autoeficacia (41,5%) en los de Apurímac. Respecto a los niveles según género, las féminas tienen similar 31% en niveles alto y baja autoeficacia, pero un 37,9% en regular; por su parte los varones alcanzaron 45,9% en regular; 24,3% en nivel alto y un 29,7% en nivel bajo.

Según grupo etario, los mayores de 51 años alcanzaron 30,8% en alto nivel y 53,8% en regular nivel; para grupos de 41-50 y de 31-40 años predominó el nivel regular con 50% y 45,2% respectivamente a pesar de llamar la atención en los resultados de bajo nivel. Por otro lado, según tipo de contrato, podemos observar en la Figura 5 que la voluntad racional para los trabajadores de contrato permanente la perciben en nivel regular con 53,1% y 39% en el mismo nivel para los trabajadores de forma temporal.

Respecto a los años de permanencia que los empleados de más de cinco años se perciben con un 33,3% en nivel alto y 50% en nivel regular; por el contrario, los que tienen entre uno a tres años tienen un preocupante nivel bajo con 42,9% y en el mismo nivel los que tienen menos de un año con 31,4%. Estos hallazgos evidencian una llamada a la reflexión de pensar en los factores que conllevan a ese diagnóstico.

En tal sentido, se probó la H1 de que existe diferencia significativa ($p=0,036 < 0,05$) en los niveles de voluntad racional según la $U=1747,500$; además, de presentar diferencias en sus rangos.

Finalmente, siendo la *autoeficacia laboral* la creencia que un trabajador tiene respecto a su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo y lograr resultados positivos; el *compromiso laboral* el grado de implicación emocional, cognitiva y conductual que una persona experimenta en relación con su trabajo, es el estado psicológico positivo en el que los empleados se sienten identificados con su trabajo, están motivados y tienen un sentido de pertenencia y compromiso hacia su organización; y, la *voluntad racional* involucra que el empleado sea capaz de tomar decisiones basadas en la evaluación lógica y objetiva de su propia autoeficacia laboral siendo consciente de sus fortalezas y debilidades para tomar medidas para mejorar su desempeño laboral y aumentar su confianza en sí misma. Ante ello, los resultados del estudio reflejan que en los trabajadores falta una comprensión de sus capacidades y debilidades, así como la identificación con la organización para poder mejorar el diagnóstico la autoeficacia laboral.

VI. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos conllevan a las siguientes conclusiones:

1. Comparativamente, el nivel de gestión de autoeficacia laboral, es baja autoeficacia con 47,7% para los trabajadores de la región Apurímac y de regular autoeficacia para los de la región Ayacucho con 52,2%, existiendo diferencias significativas entre ambos grupos de estudio demostrado con la prueba U de Mann Whitney = 1489,000 y sig. (p)=0,001 <0,05 de tal manera que se acepta la H1.
2. Para la dimensión compromiso laboral, se halló un nivel de regular autoeficacia con 44,6% para los trabajadores de la región Apurímac, y un 44,8% para la región Ayacucho, se comprobó la existencia de diferencias significativas entre ambos grupos de estudio demostrado con la prueba U de Mann Whitney = 1535,500 y sig. (p)= 0,02 <0,05 de tal manera que se aceptó la H1.
3. La comparación de resultados para la dimensión voluntad racional, muestran un nivel de baja autoeficacia con 41,5% para los trabajadores de la región Apurímac, y un 50,7% en el nivel de regular autoeficacia para la región Ayacucho, se comprobó la existencia de diferencias significativas entre ambos grupos de estudio demostrado con la prueba U de Mann Whitney = 1747,500 y sig. (p)= 0,036<0,05; por consiguiente, se aceptó la H1.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Es necesario desarrollar una investigación de enfoque cualitativa a fin de poder obtener las experiencias desde la percepción de los gestores y de los empleados para analizar convergencias y divergencias entre las opiniones.

- 2.** Vista su aplicación en gobiernos subregionales se recomienda ampliar el estudio a otras entidades al interior del país incorporando factores adicionales de evaluación como el grado de instrucción, nivel jerárquico en la entidad, carga familiar, entre otros, a fin de producir hallazgos más concluyentes.

- 3.** Los preocupantes hallazgos en los niveles de baja autoeficacia conllevan a recomendar a los gestores de los dos gobiernos subnacionales desarrollar acciones para mejorar la autoeficacia laboral tomando en cuenta los niveles críticos de los factores evaluados.

REFERENCIAS

- Acurio, D. W. (2022). El comportamiento organizacional como estrategia de mejora del desempeño laboral en las organizaciones. Caso de estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi [Universidad técnica de cotopaxi]. In *Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC)*. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8415/1/MUTC-001138.pdf>
- Alva, M., & Márquez, J. I. (2022). Percepción de la autoeficacia y estrés laboral en colaboradores de una empresa de servicios de Lima, 2021 [Universidad Autónoma de Ica]. In *Universidad Autónoma de Ica*. <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1997>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. In *Enfoques Consulting EIRL*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Diseño_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Bandura, A. (2016). *Teoría Cognitivo-Social*. Albertbanduracs.Blogspot.Com/. <https://acortar.link/6muBCp>
- Ballesteros, H., C. A. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215–233. <https://dx.doi.org/10.26441/RC18.1-2019-A11>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional self-efficacy and job satisfaction: The mediator role of work design. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 157–163. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Castañeda M., M. M. (2022). La cientificidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 16(1), e1555. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v16n1/2223-2516-ridu-16-01-e1555.pdf>
- Charry, J. y Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Revista En Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 26–36. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.03>
- CEPAL. (2021a). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- Cisneros, I. F. J., & Munduate Jaca, L. (2022). Implicaciones de la teoría de la autoeficacia en la gestión de organizaciones. *Apuntes De Psicología*, 18(1), 3–8. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/1295>
- Concytec. (2020). *Guía práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I + D)* (RP N°097-2020-CONCYTEC-P; pp. 1–15). <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Cruz, K. M., Fernández, F. J., & Saavedra, I. (2022). Las competencias individuales

- de autoeficacia, autonomía y gestión del tiempo y su influencia sobre el desempeño laboral de trabajadores a distancia [Esan Business]. In *Esan Business*. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/3108>
- Delgado, F. N. (2022). *Satisfacción laboral y engagement en el tribunal de disciplina policial, Lima 2021* [Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5104>
- Diario El Comercio. (2022). El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta. <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/?ref=ecr>
- Franco, V.; Quiroz, E.; & Castaño, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Virtual Universidad Católica Del Norte*, 60, 159–177. <https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>
- Gastelu, D.; y Arce, M. (2021). *Compromiso organizacional y contrato laboral*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612021000100002&script=sci_arttext
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de Futuro*, 26(2), 1–21. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGrawHill Education/Interamericana Editores SA DE C.V. (ed.); Sexta edic).
- Huaire-Inacio, E. J., Marquina-Luján, R. J., Horna-Calderón, V. E., Llanos-Miranda, K. N., Herrera-Álvarez, Á. M., Rodríguez-Sosa, J., & Villamar-Romero, R. M. (2022). *TESIS FÁCIL El arte de dominar el método científico* (1era Edic.).
- Irigoín, J. A. (2018). Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca [Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. In *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/590>
- Lozano, M. A., & Lima, S. M. (2021). Influencia de la autoeficacia laboral sobre el engagement en trabajadores administrativos de lima Metropolitana: Diferencias según el sexo [Universidad San Ignacio de Loyola]. In *Universidad San Ignacio de Loyola*. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/ac4beef9-9a61-4d9d-a1ad-5ffac05942d4>
- Luna, A., & Gondim, S. (2022). Escala de autoeficacia ocupacional frente ao adocimiento laboral. *Revista Psicologia Em Pesquisa*, 16(2), 1–19. <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2022.v16.31996>

- Matos, M. (2022). *Tipos de investigación*. Terminología en estadística e investigación. UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL SIMÓN RODRÍGUEZ NÚCLEO VALLE DE LA PASCUA <https://n9.cl/e1lf4>
- Marin-Velazco, S., Ramos-León, D., Ventura-León, J., & Reyes-Bossio, M. (2022). Repitencia escolar: Relación entre la autoeficacia y perspectiva temporal en adolescentes de Perú, Lima Metropolitana. *Revista Electrónica Educare*, 26(2), 1–13. <https://doi.org/10.15359/ree.26-2.8>
- Márquez, N. C. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10122/1/2020_Márquez Vélez %281%29.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10122/1/2020_Márquez_Vélez%281%29.pdf)
- Martínez, I. M., & Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: El poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 279, 175–202. <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5863/5311>
- Moreno, D. y, & Carrillo, J. (2019). Normas APA 7.a edición. Guía de citación y referenciación. *Esta Es Una Publicación de La Coordinación Editorial de La Universidad Central, Basada En La Reciente Publicación de La Séptima Edición Del Publication Manual of the American Psychological Association*, 25. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Nohlen, D. (2020). El método comparativo. *Ciencia Poítica Comparada: El Enfoque Histórico-Empírico*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6180/5.pdf>
- OCDE. (2022). *Los mercados laborales han seguido mejorando en 2022, pero las perspectivas son inciertas*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/da827920-es/index.html?itemId=/content/component/da827920-es>
- OIT. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo - Tendencias 2022* (p. 138). https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_848464/lang--es/index.htm
- ONU. (2015). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. In *Publicación de las Naciones Unidas/Cepal* (p. 93). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Palella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa* (EDUPEL (ed.); 2da ed.).
- Pérez-Correa, K., Pedraza-Álvarez, L., & Vilorio-Escobar, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1140–1150. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Pezo, E., & Paredes, E. F. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009–3029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3297
- Portillo, L. L. (2022). *Influencia de la autoeficacia laboral sobre el involucramiento en el trabajo en trabajadores administrativos del sector privado de Lima*

Metropolitana [Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/83f438af-c2d6-4919-8cac-0ea117ef2ea5/full>

- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133–142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., & Muñiz, J. (2022). Work Engagement: Organizational Attribute or Personality Trait? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(2), 85–92. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a7>
- Robalino, P. E., & Musso, M. F. (2022). Self-efficacy at Workplace: Validation of Spanish Versions of Occupational Emotional, Social, and Task Self-efficacy scales. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 14(1), 104–115. <https://doi.org/10.32348/1852.4206.v14.n1.30008>
- Román-Cabán, Y., Martínez-Lugo, M., & Rodríguez-Montalbán, R. (2021). Análisis de las Propiedades Psicométricas de la Escala de Autoeficacia en el Trabajo en una Muestra de Personas Empleadas en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 5, e5367. <https://doi.org/10.37226/rcp.v5i1.5367>
- Rosales, J., Espinoza, J., Posadas, L., Romero L. & Pinedo, E. (2022). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales en universidades privadas de Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 2018, 210–224.
- Saltos, I. (2022). *Autoeficacia Profesional Como Moderadora De Condiciones De Trabajo Y Calidad De Vida Laboral En Equipo De Salud* [Universidad de Concepción, Chile]. <http://repositorio.udec.cl/xmlui/handle/11594/10104>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación*. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suriá, R. (2022). Expectativas de inserción Laboral Y Autoeficacia Laboral En Estudiantes Con Diversidad Funcional: Influencia Del Tipo, Grado Y Etapa En La Que Sobreviene. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación Del Profesorado*, 26(3), 243–263. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.23803>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259–268. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000200259>
- UCV. (2021). *Resolución De Consejo Universitario No.0340-2021/Ucv* (p. 2). Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/CÓDIGO DE ÉTICA.pdf>
- Vega, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo-social. In *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo* (Issue I). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.

<http://www.preventeronline.com/imagesbd/down/anex6446.pdf>

Vidal, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600–3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

Zúñiga, G., & Adasme, R. (2020). Introducción al análisis cuantitativo de datos. https://www.researchgate.net/publication/343188494_Introduccion_al_analisis_cuantitativo_de_datos

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos Gobiernos subnacionales -2023								
		aa						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable: Autoeficacia laboral					
<p>Problema General: ¿Cuáles son niveles comparativos en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales -2023?</p> <p>Problemas Específicos: PE1 ¿Cuáles son los niveles de compromiso laboral en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores?</p> <p>PE2 ¿Cuáles son los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores?</p>	<p>Objetivo general: Comparar los niveles en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1 Comparar los niveles de compromiso laboral en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores.</p> <p>OE2 Comparar los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores.</p>	<p>Hipótesis general: Existe diferencia significativa en la gestión de la autoeficacia en el trabajo desde la percepción de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales -2023</p> <p>Hipótesis específicas: HE1 Existe diferencia significativa en los niveles de compromiso laboral en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores.</p> <p>HE2 Existe diferencia significativa en los niveles de voluntad racional en la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> Logro de objetivos Horario laboral Aprendizaje nuevo Energía laboral Concluir tareas 	1, 2, 3, 4, 5.	Escala ordinal	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Alta autoeficacia (35-50) Regular autoeficacia (24-34) Baja autoeficacia (10-23)
			Voluntad racional	<ul style="list-style-type: none"> Espíritu colaborador Empatía Relaciones laborales Relación con usuarios Trabajo en equipo 	6, 7, 8, 9, 10.			

NOTA: Tomado de Román-Cabán et al., (2021) <https://revistacaribenadepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/5367/4549>

Anexo 1: Operacionalización de la variable: AUTOEFICACIA LABORAL

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rangos
Autoeficacia laboral	La autoeficacia laboral se convierte en un constructo de interés para las organizaciones, ya que las creencias de las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos producirán determinados resultados (Román-Cabán et al., 2021)	La variable fue operacionalizada tomando en cuenta la escala de autoeficacia de Román-Cabán et al., (2021) presentada en un artículo científico y cuya operacionalización se detalla en las dimensiones, indicadores e ítems. Asimismo, se consideró una escala Likert.	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de objetivos • Horario laboral • Aprendizaje nuevo • Energía laboral • Concluir tareas 	1, 2, 3, 4, 5.	<p>Escala ordinal</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Alta autoeficacia (35-50)</p> <p>Regular autoeficacia (24-34)</p> <p>Baja autoeficiencia (10-23)</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
			Voluntad racional	<ul style="list-style-type: none"> • Espiritu colaborador • Empatía • Relaciones laborales • Relación con usuarios • Trabajo en equipo 	6, 7, 8, 9, 10.	<p>De acuerdo (4)</p> <p>Indiferente (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Totalmente en desacuerdo (1)</p>	

NOTA: Tomado de Román-Cabán et al., (2021) <https://revistacaribenadepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/5367/4549>

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Google Forms

Estimado(a) colaborador(a): El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación y el Objetivo es: “Comparar los niveles en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores”.

Agradecemos se sirva confirmar su consentimiento de participación en el estudio.

Sí participo

No participo

ii. Seleccione la zona o región de la ubicación de la entidad en la que labora*

Apurímac

Ayacucho

iii. Seleccione su sexo biológico *

Femenino

Masculino

iv. Seleccione el el rango de edad al cual pertenece*

20 - 30 años

31 - 40 años

41 - 50 años

Más de 51 años

v. Seleccione el tipo de contratación laboral con el que cuenta*

Permanente (Ley N° 276, Ley N° 728, CAS indeterminado)

Temporal (locación de servicio, CAS témporal, otros)

vi. Seleccione el rango de periodo de permanencia laboral en la entidad*

Menor a un año

Entre 1 y 3 años

Entre 3 y 5 años

Mas de 5 años

vii. Seleccione la modalidad de trabajo con el cual cuenta*

Presencial

Remoto

Mixto

Para cada alternativa, marque la opción que mejor se asemeja a su autoevaluación

Ítems / Escala de medición	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
DIMENSIÓN 1: Compromiso laboral					
En relación a mi forma de trabajo en la entidad donde laboro ...					
1. Logro los objetivos que me asignen, aunque encuentre muchos obstáculos.					
2. Respeto los horarios y los tiempos de trabajo, aunque tenga que resolver situaciones inesperadas					
3. Aprendo nuevos métodos de trabajo, aunque dedique mucho tiempo y energía					
4. Concreto todas mis energías en el trabajo, aunque tenga que resolver situaciones difíciles					
5. Termino el trabajo asignado, aunque me encuentre en una situación difícil.					
DIMENSIÓN 2: Voluntad racional					
Sobre mi forma de relación con el entorno laboral ...					
6. Colaboro con los otros compañeros, aunque algunos se opongan.					
7. Trabajo con personas de edad y experiencias que difieren a las mías, aunque tengamos pensamientos distintos.					
8. Tengo buenas relaciones con los jefes, aunque aparezcan situaciones difíciles.					
9. Me relaciono de manera eficaz con los usuarios, aunque se presenten acontecimientos inesperados.					
10. Trabajo en equipo, aunque sucedan situaciones imprevistas.					

Nota: Adecuado de Román-Cabán et al., (2021) <https://revistacaribendepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/5367/4549>

Cuestionario Google forms: https://docs.google.com/forms/d/1f62qOCngdp_RdYU-sF-PBaxRZrMmtly0CrffxUEuHK0/edit?pli=1

Anexo 3: Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023

Investigadora: Punil Guillen, Nancy

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación titulada “Evaluación de la autoeficacia laboral desde la perspectiva de los trabajadores” cuyo objetivo es Comparar los niveles en la gestión de la autoeficacia laboral desde la percepción de los trabajadores en trabajadores de dos gobiernos subnacionales – 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023”.

Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará [de manera virtual mediante el Google Forms](#). Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora: Punil Guillen, Nancy, email: npunilg@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesora (Apellidos y Nombres) Torres Caceres, Fatima del Socorro, email: fdtorresca@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Participante:



CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a): El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación y el Objetivo es: "Comparar los niveles en la gestión de la autoeficacia en el trabajo desde la percepción de los trabajadores". Precisar que el cuestionario es anónimo.

Agradecemos se sirva confirmar su consentimiento de participación en el estudio *

- Sí participo
- No participo



20 de mayo del 2023.

Anexo 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Educación; gestión pública; investigadora Renacyt; redacción de artículos científicos.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica:	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos.

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Evaluación de la autoeficacia laboral desde la perspectiva de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales
Autor(a) (es):	Punil, Guillen, Nancy
Procedencia:	Gobierno Subnacional de Apurímac y Ayacucho
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del cada gobierno subnacional
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 17 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en dos dimensiones: Compromiso laboral y Voluntad Tiene como objetivo: medir la autoeficacia laboral desde la perspectiva de los trabajadores.

4. **Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Autoeficacia laboral	Compromiso laboral	Se refiere al grado de implicación emocional, cognitiva y conductual que una persona experimenta en relación con su trabajo. Es un estado psicológico positivo en el que los empleados se sienten identificados con su trabajo, están motivados y tienen un sentido de pertenencia y compromiso hacia su organización.

	Voluntad racional	Se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar de manera consciente y deliberada, basada en la evaluación racional de las opciones y consecuencias. Implica la capacidad de tomar decisiones informadas y considerar los objetivos personales, los valores y las circunstancias laborales en la toma de decisiones laborales.
--	-------------------	--

Presentación de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

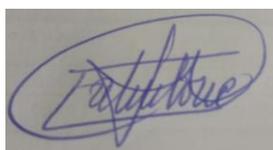
Dimensiones del instrumento: Compromiso laboral / Voluntad racional

- Primera dimensión: Impuestos municipales.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la tipología de los tributos municipales.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / recomendaciones
Compromiso laboral	Logro los objetivos que me asignen, aunque encuentre muchos obstáculos.	4	4	4	
	Respeto los horarios y los tiempos de trabajo, aunque tenga que resolver	4	4	4	
	Aprendo nuevos métodos de trabajo, aunque dedique mucho tiempo y energía	4	4	4	
	Concreto todas mis energías en el trabajo, aunque tenga que resolver situaciones	4	4	4	
	Termino el trabajo asignado, aunque me encuentre en una situación difícil.	4	4	4	
Voluntad racional	Colaboro con los otros compañeros, aunque algunos se opongan.	4	4	4	
	Trabajo con personas de edad y experiencias que difieren a las mías, aunque	4	4	4	
	Tengo buenas relaciones con los jefes, aunque aparezcan situaciones difíciles.	4	4	4	
	Me relaciono de manera eficaz con los usuarios, aunque se presenten	4	4	4	
	Trabajo en equipo, aunque sucedan situaciones imprevistas.	4	4	4	

Nota: Adecuado de Román-Cabán et al., (2021)

<https://revistacaribenadepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/5367/4549>



Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres
 Nro. DNI 10670820
 Investigadora Renacyt
 Código: P0094907

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos Gobiernos Subnacionales - 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Janet Rivas Galarza
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública
Institución donde labora:	Contraloría General de la República
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica:	

2. **Propósito de la evaluación.** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Evaluación de la autoeficacia laboral desde la perspectiva de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales
Autor(a) (es):	Puniil, Guillen, Nancy
Procedencia:	Gobierno Subnacional de Apurímac y Ayacucho
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del cada gobierno subnacional
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 17 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en dos dimensiones: Compromiso laboral y Voluntad Tiene como objetivo: medir la autoeficacia laboral desde la perspectiva de los trabajadores.

4. **Soporte teórico:** (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Autoeficacia laboral	Compromiso laboral	Se refiere al grado de implicación emocional, cognitiva y conductual que una persona experimenta en relación con su trabajo. Es un estado psicológico positivo en el que los empleados se sienten identificados con su trabajo, están motivados y tienen un sentido de pertenencia y compromiso hacia su organización.
	Voluntad racional	Se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar de manera consciente y deliberada, basada en la evaluación racional de las opciones y consecuencias. Implica la capacidad de tomar decisiones informadas y considerar los objetivos personales, los valores y las circunstancias laborales en la toma de decisiones laborales.

Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos Gobiernos Subnacionales - 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Compromiso laboral / Voluntad racional

- Primera dimensión: Impuestos municipales.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la tipología de los tributos municipales.

Dimensiones	Ítems	Clari dad	C o h e r e n c i a	Re lev an cia	Obse rvaci ón / reco men dacio nes
Compromis o laboral	Logro los objetivos que me asignen, aunque encuentre muchos obstáculos.	4	4	4	4
	Respeto los horarios y los tiempos de trabajo, aunque tenga que resolver situaciones inesperadas	4	4	4	4
	Aprendo nuevos métodos de trabajo, aunque dedique mucho tiempo y energía	4	4	4	4
	Concreto todas mis energías en el trabajo, aunque tenga que resolver situaciones difíciles	4	4	4	4
	Termino el trabajo asignado, aunque me encuentre en una situación difícil.	4	4	4	4
Voluntad racional	Colaboro con los otros compañeros, aunque algunos se opongan.	4	4	4	4
	Trabajo con personas de edad y experiencias que difieren a las mías, aunque tengamos pensamientos distintos.	4	4	4	4
	Tengo buenas relaciones con los jefes, aunque aparezcan situaciones difíciles.	4	4	4	4
	Me relaciono de manera eficaz con los usuarios, aunque se presenten acontecimientos inesperados.	4	4	4	4
	Trabajo en equipo, aunque sucedan situaciones imprevistas.	4	4	4	4

Nota: Adecuado de Román-Cabán et al., (2021) <https://revistacaribendepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/5367/4549>



Mg. Janet Rivas Galarza
Nro. DNI 41336400

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Pablo César Calcina Ccori
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ciencia de la Computación. Investigador Renacyt; Educación; Redacción de artículos científicos.
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Agustín (UNSA)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () más de 5 años (X)
Experiencia en investigación psicométrica:	Participación en proyectos internacionales de investigación. Proyectos de I+D. Asesor de tesis en el Doctorado en Ciencia de la Computación en la UNSA. Docente de Metodología de la Investigación.

2. Propósito de la evaluación. Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario/Guía de Entrevista

Nombre del instrumento	Evaluación de la autoeficacia laboral desde la perspectiva de los trabajadores de dos gobiernos subnacionales
Autor(a) (es):	Punil, Guillen, Nancy
Procedencia:	Gobierno Subnacional de Apurímac y Ayacucho
Administración:	individual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del cada gobierno subnacional
Significación:	El cuestionario utilizado consta de 17 preguntas. Por otro lado, se desglosaron en dos dimensiones: Compromiso laboral y Voluntad Tiene como objetivo: medir la autoeficacia laboral desde la perspectiva de los trabajadores.

4. Soporte teórico: (describir en función al modelo teórico)

Escala/Área (variable)	Subescala (Dimensiones)	Definición
Autoeficacia laboral	Compromiso laboral	Se refiere al grado de implicación emocional, cognitiva y conductual que una persona experimenta en relación con su trabajo. Es un estado psicológico positivo en el que los empleados se sienten identificados con su trabajo, están motivados y tienen un sentido de pertenencia y compromiso hacia su organización.
	Voluntad racional	Se refiere a la capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar de manera consciente y deliberada, basada en la evaluación racional de las opciones y consecuencias. Implica la capacidad de tomar decisiones informadas y considerar los objetivos personales, los valores y las circunstancias laborales en la toma de decisiones laborales.

Presentaciones de instrucciones para el juez.

A continuación, a Ud. le presento el cuestionario Estudio comparativo en la gestión de autoeficacia laboral en trabajadores de dos gobiernos subnacionales - 2023, califique Ud. de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Compromiso laboral / Voluntad racional

- Primera dimensión: Impuestos municipales.
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de la tipología de los tributos municipales.

Dimensiones	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / recomendaciones
Compromiso laboral	Logro los objetivos que me asignen, aunque encuentre muchos obstáculos.	4	4	4	
	Respeto los horarios y los tiempos de trabajo, aunque tenga que resolver situaciones inesperadas	4	4	4	
	Aprendo nuevos métodos de trabajo, aunque dedique mucho tiempo y energía	4	4	4	
	Concreto todas mis energías en el trabajo, aunque tenga que resolver situaciones difíciles	4	4	4	
	Termino el trabajo asignado, aunque me encuentre en una situación difícil.	4	4	4	
Voluntad racional	Colaboro con los otros compañeros, aunque algunos se opongan.	4	4	4	
	Trabajo con personas de edad y experiencias que difieren a las mías, aunque tengamos pensamientos distintos.	4	4	4	
	Tengo buenas relaciones con los jefes, aunque aparezcan situaciones difíciles.	4	4	4	
	Me relaciono de manera eficaz con los usuarios, aunque se presenten acontecimientos inesperados.	4	4	4	
	Trabajo en equipo, aunque sucedan situaciones imprevistas.	4	4	4	

Nota: Adecuado de Román-Cabán et al., (2021)

<https://revistacaribendepsicologia.com/index.php/rcp/article/view/5367/4549>



Dr. Pablo Calcina Ccori
Nro. DNI 42426051

Anexo 5A: Confiabilidad del instrumento

Análisis de Confiabilidad: El análisis de confiabilidad permite determinar si el instrumento a aplicar presentará respuestas estables y confiables, independientemente del sujeto al que se aplique. En la presente investigación se determinó la confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, ya que nuestro instrumento de recolección de datos presenta alternativas de respuesta tipo Likert que varían en intensidad desde; Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1), para obtener la confiabilidad se evaluó a una muestra piloto de 15 trabajadores fuera de la muestra de estudio.

La fórmula a utilizar esta dado por lo siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K= Numero de ítems

S^2_i = Varianza de los puntajes de cada ítem.

S^2_t = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

La forma de valorar el resultado del Alfa de Cronbach se presenta en la siguiente tabla: Valoración de los índices de confiabilidad.

Valor Alfa	Consistencia
0 – 0,20	Muy baja
0.21 - 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Medio
0,61 – 0,80	Aceptable
0,81 – 1,00	Elevada

Fuente: Adaptado Hernández Sampieri et al (2014)

Resultados del análisis de confiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	15

Fuente: SPSSv25

Nota. Según los resultados del análisis de confiabilidad del instrumento con alfa = 0,747 se concluye que el instrumento puede ser aplicado a la muestra de estudio por tener un grado de confiabilidad aceptable.

Anexo 5B: Prueba de normalidad de datos.

En la presente investigación se utilizó el estadístico de normalidad de datos para muestras iguales o mayores a cincuenta ($n \geq 50$), llamada prueba Kolmogorov Smirnov, esta prueba fue aplicada a la muestra conformada gobiernos subnacionales de Apurímac con $n=65$ y por otro lado a Ayacucho con muestra=67.

La prueba de normalidad tiene la siguiente regla de decisión.

Si $p \geq 0,05$ los datos tienen una distribución normal.

Si $p < 0,05$ los datos difieren de la distribución normal.

Tabla 1b

Prueba de normalidad

Gobiernos subnacionales		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Apurímac	Autoeficacia en el trabajo	,300	65	,000
	Compromiso laboral	,229	65	,000
	Voluntad racional	,265	65	,000
Ayacucho	Autoeficacia en el trabajo	,277	67	,000
	Compromiso laboral	,259	67	,000
	Voluntad racional	,261	67	,000

Nota: SPSS v25

Nota. Del análisis de normalidad de las muestras de estudio, se concluye que el tipo de distribución de datos tanto para los gobiernos subnacionales de Apurímac y Ayacucho, difieren de la distribución normal con $\text{sig}(p) = 0,000 < 0,05$; para la variable y dimensiones de ambos grupos de estudio.

Por lo tanto, para realizar el análisis inferencial de datos se utilizó estadística no paramétrica U de Mann Whitney por ser 2 grupos de comparación.

Pruebas inferenciales.

Rangos

	Gobiernos subnacionales	N	Rango promedio	Suma de rangos
Autoeficacia en el trabajo	Apurimac	65	55,91	3634,00
	Ayacucho	67	76,78	5144,00
	Total	132		
Compromiso laboral	Apurimac	65	56,62	3680,50
	Ayacucho	67	76,08	5097,50
	Total	132		
Voluntad racional	Apurimac	65	59,88	3892,50
	Ayacucho	67	72,92	4885,50
	Total	132		

Estadísticos de prueba^a

	Autoeficacia en el trabajo	Compromiso laboral	Voluntad racional
U de Mann-Whitney	1489,000	1535,500	1747,500
W de Wilcoxon	3634,000	3680,500	3892,500
Z	-3,345	-3,138	-2,092
Sig. asintótica(bilateral)	,001	,002	,036

a. Variable de agrupación: gobiernos subnacionales

Anexo 5C: Base de datos

n	Región	Sexo	Edad	Contrato	Permanencia	modalidad	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4
2	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	1	Menor a un año	Presencial	4	5	2	5	2	2	1	5	1	2
3	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	1	Mas de 5 años	Presencial	4	1	4	2	2	3	2	5	1	3
4	Apurímac	Masculino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3
5	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3
6	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3
7	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	2	4	3	2	2	2	2	3	3
8	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	2	2	4	4	4	4	1	5	3
9	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	1	5	1	3	4	1	2	5	1	3
10	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	1	Entre 1 y 3 años	Presencial	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3
11	Apurímac	Masculino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	3	4	5	3	3	2	5	5	5	2
12	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	1	Menor a un año	Presencial	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3
13	Apurímac	Masculino	41 - 50 años	2	Menor a un año	Presencial	5	3	2	1	1	1	1	1	3	3
14	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	2	Mas de 5 años	Presencial	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
15	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Entre 3 y 5 años	Presencial	1	1	4	2	2	5	4	4	5	4
17	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
18	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	1	1	1	1	4	2	3	1	4
19	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	3	5	5	4	5	5	4	5	2	4
20	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	1	1	1	1	4	5	4	5	4
21	Apurímac	Femenino	41 - 50 años	1	Entre 3 y 5 años	Presencial	5	2	3	3	3	1	1	4	3	5
22	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	Apurímac	Femenino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	3	1	3	3	4	5	3	2	1	1
24	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2
25	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5
26	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2
27	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	3	5	1	1	1	1	4	1	5	1
28	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	1	1	4	2	1	5	1	1	5	2
29	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	3	1	1	1	1	2	3	1	3	1

30	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	1	Entre 1 y 3 años	Presencial	4	3	1	5	2	1	4	4	2	4
31	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5
32	Apurímac	Masculino	41 - 50 años	2	Menor a un año	Presencial	1	1	4	3	3	2	5	2	4	5
33	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
34	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	1	1	5	2	4	3	4	2	3
35	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	1	Menor a un año	Presencial	2	5	5	4	5	5	5	3	3	4
37	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	2	2	2	3	5	2	2	2	5	4
38	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	1	Menor a un año	Presencial	5	2	1	4	1	1	4	2	1	1
39	Apurímac	Masculino	41 - 50 años	2	Mas de 5 años	Presencial	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
40	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	5	3	5	4	4	1	1	4	2	3
41	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	1	3	3	1	1	2	1	3	3	1
42	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	1	Menor a un año	Presencial	1	4	4	3	3	2	2	1	1	1
43	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1
44	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	4	2	4	3	5	5	2	5	3
45	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	4	1	1	4	2	3	3	5	2
46	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	1	2	1	2	4	1	5	2	2	3
47	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	4	2	2	2	2	1	1	1	1	3
48	Apurímac	Masculino	41 - 50 años	2	Menor a un año	Presencial	4	1	5	1	5	1	4	4	4	3
49	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	4	1	4	1	4	1	4	5
50	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4
51	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	5	2	1	2	2	4	1	1	1
52	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	1	1	5	1	4	1	1	2	1
53	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	2	3	1	1	2	2	1	1	2
54	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	1	2	2	5	2	2	2	1	1
55	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	1	2	1	2	3	1	1	1	3
56	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	2	1	1	1	1	4	1	1	1	5
57	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	1	Menor a un año	Presencial	2	4	5	3	4	1	3	3	2	2
58	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	1	2	1	2	1	2	1	1	1	5
59	Apurímac	Masculino	41 - 50 años	2	Menor a un año	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
60	Apurímac	Femenino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	2	4	3	2	1	2	1	5	2	1
61	Apurímac	Masculino	20 - 30 años	1	Menor a un año	Presencial	2	1	1	1	1	1	2	2	2	4
62	Apurímac	Femenino	41 - 50 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	1	1	3	4	4	4	2	2	1	1

63	Apurímac	Masculino	31 - 40 años	1	Entre 1 y 3 años	Presencial	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
64	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	1	3	1	1	5	2	2	1	2	2
65	Apurímac	Femenino	20 - 30 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	1	2	2	1	5	2	2	3	2	3
66	Ayacucho	Masculino	41 - 50 años	2	Menor a un año	Presencial	4	3	4	1	3	3	1	3	2	1
67	Ayacucho	Femenino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4
68	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	5	5	1	4	4	2	1	3	2	1
69	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	1	Mas de 5 años	Presencial	4	5	4	4	4	3	2	3	1	3
70	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Mas de 5 años	Presencial	1	4	1	5	4	1	3	3	2	1
71	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Entre 3 y 5 años	Presencial	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
72	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	1	Entre 1 y 3 años	Presencial	3	3	4	4	2	1	2	2	2	3
73	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	2	Mas de 5 años	Mixto	2	5	4	5	5	2	1	1	2	3
74	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	1	Entre 1 y 3 años	Presencial	3	1	1	5	4	2	2	3	4	2
75	Ayacucho	Femenino	31 - 40 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
76	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Entre 3 y 5 años	Presencial	3	3	1	2	2	2	2	1	1	3
77	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Entre 3 y 5 años	Presencial	1	5	4	5	1	2	5	3	1	3
78	Ayacucho	Femenino	31 - 40 años	1	Mas de 5 años	Presencial	1	1	1	5	5	2	5	2	1	3
79	Ayacucho	Femenino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	5	2	4	1	1	2	2	3	3	4
80	Ayacucho	Femenino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Remoto	2	1	3	2	1	2	2	3	2	1
81	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
82	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	1	3	5	1	3	1	4	3
83	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	1	Entre 3 y 5 años	Presencial	3	1	1	3	2	3	1	2	3	3
84	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
85	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	2	2	3	5	5	5	3	5	1	1
86	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
87	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	3	3	4	5	3	3	5	4	2
88	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1
89	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	3	2	3	5	5	1	2	5	2
90	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	2	1	5	5	3	2	3	2	3	1
91	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	5	2	4	3	2	4	2	1
92	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	4	1	4	5	2	4	1	5	2
93	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	3	1	1	1	1	3	3	3	2
94	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	1	4	2	2	1	4	5	3
95	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	1	1	2	2	1	3	2	3	2	1

96	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
97	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	5	5	1	2	4	5	4	2
98	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	5	5	5	2	1	2	3	3	2
99	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	1	2	5	5	5	1	3	1	2
100	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
101	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	1	Menor a un año	Presencial	3	5	5	1	3	3	4	5	3	3
102	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
103	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	3	2	3	3	2	1	1	1	1	3
106	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	4	4	1	4	3	1	3	5	1	2
107	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
108	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
109	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	3	1	4	3	4	2	4	5	5	3
110	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3
111	Ayacucho	Femenino	31 - 40 años	1	Mas de 5 años	Presencial	2	3	2	3	1	3	1	2	3	3
112	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
113	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Entre 1 y 3 años	Presencial	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
114	Ayacucho	Masculino	41 - 50 años	1	Entre 1 y 3 años	Mixto	1	5	2	5	5	5	3	2	2	1
115	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	2	Entre 3 y 5 años	Mixto	4	1	1	5	2	5	2	1	2	3
116	Ayacucho	Masculino	41 - 50 años	2	Mas de 5 años	Presencial	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3
117	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Mixto	3	4	4	5	4	4	3	1	1	3
118	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Presencial	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4
119	Ayacucho	Masculino	41 - 50 años	2	Menor a un año	Presencial	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
120	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	1	Menor a un año	Presencial	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
121	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	2	2	5	3	2	4	4	1	4	2
122	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
123	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	5	5	5	5	1	3	1	4	4	2
124	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	2	Menor a un año	Mixto	1	5	3	3	4	2	4	3	2	4
125	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	1	Mas de 5 años	Presencial	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
126	Ayacucho	Masculino	Más de 51 años	2	Menor a un año	Presencial	2	2	2	3	1	1	2	3	3	3
127	Ayacucho	Masculino	31 - 40 años	2	Menor a un año	Mixto	3	2	2	5	2	3	1	2	2	3
128	Ayacucho	Masculino	41 - 50 años	1	Entre 1 y 3 años	Presencial	3	3	2	2	5	5	1	3	2	3

129	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2
130	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	1	Menor a un año	Presencial	2	2	4	3	4	1	3	3	3	3
131	Ayacucho	Femenino	20 - 30 años	2	Entre 1 y 3 años	Mixto	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
132	Ayacucho	Masculino	20 - 30 años	2	Menor a un año	Presencial	2	4	3	5	5	4	3	5	1	2

Leyenda: contrato = 1 : Permanente (Ley N° 276, Ley N° 728, CAS indeterminado) 2=Temporal (locación de servicio, CAS témporal, otros)

P1.....p10 = Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Totalmente en desacuerdo (1)

https://docs.google.com/forms/d/1f62qOCngdp_RdYU-sF-PBaxRZrMmtly0CrffxUEuHK0/edit?pli=1#responses