

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



**AUTOEFICACIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL  
DE LA MICRORED FLORENCIA DE MORA 2023**

**Tesis para obtener el grado académico de:  
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**AUTOR**

**Br. Rodríguez Salas, Leidy Mabel**  
<https://orcid.org/0000-0002-7856-8494>

**ASESORA**

**Dra. Díaz Espinoza, Maribel**  
<https://orcid.org/0000-0001-5208-8380>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**  
**Gestión del desempeño**

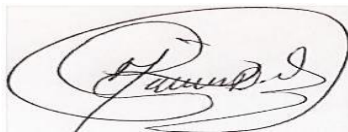
**TRUJILLO – PERÚ**  
**2024**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dra. Maribel Díaz Espinoza con DNI N° 03683602, como asesora del trabajo de investigación titulado: “AUTOEFICACIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE LA MICRORED FLORENCIA DE MORA 2023”, desarrollada por la egresada Leidy Mabel Rodríguez Salas con DNI N° 42105855, del Programa de Maestría en: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



---

Dra. Maribel Díaz Espinoza

DNI: 03683602

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO**

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

**DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ**

Vicerrectora Académica

**DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA**

Vicerrectora de Investigación

**DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO**

Director de la Escuela de Posgrado (e)

**DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN**

Secretaria General

## **DEDICATORIA**

*Al dador de todas las cosas que permitió desarrollar mis habilidades y enfocarme en alcanzar logros profesionales. En especial a Balvina y Estela, que en su rol de madre me guían por el sendero del bien y alegran mi existencia. A mi hermano Marx y Fabi, que acompañan mi vida con sus ocurrencias y palabras de ánimo. A mi compañero de vida Jeffer Salinas Saavedra y a mis hijos Jesley y Patrik, que son mi motor y motivo. Y en especial a quién me acompañó mi niñez y ahora me cuida desde lo alto, abu José María.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Mi agradecimiento al creador por el regalo de vida y la fortaleza que brinda para concretar mis metas en compañía de mis seres queridos. A mis familiares que me motivan con sus enseñanzas de superación y hacen de mí una mejor persona cada día. Al Dr. Víctor de la Cruz Tirado, Sub Gerente de la Microred Florencia de Mora y al personal encuestado por brindarme las facilidades suficientes y concretar el presente trabajo. Y a cada uno de los docentes de los diferentes cursos de la maestría, que me transmitieron su vasto conocimiento como gestor del talento humano para contribuir positivamente a la gestión organizacional con responsabilidad y humanidad.*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Leidy Mabel Rodríguez Salas con DNI N° 42105855, egresado del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “AUTOEFICACIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE LA MICRORED FLORENCIA DE MORA 2023”, en el cuál consta de un total de 76 páginas, en las que incluye 12 tablas y 4 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

La autora



---

Br. Leidy Mabel Rodríguez Salas

DNI 42105855

## ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II. METODOLOGÍA .....	22
2.1 Enfoque, tipo .....	22
2.2 Diseño de investigación .....	22
2.3 Población, muestra y muestreo .....	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	23
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información .....	26
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	26
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43
ANEXOS .....	49
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información .....	49
ANEXO 2: Ficha técnica .....	51
ANEXO 3: Operacionalización de variables .....	53
ANEXO 4: Carta de presentación.....	59
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	60
ANEXO 6: Consentimiento informado... ..	61
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	66
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	68
ANEXO 9: Confiabilidad de cuestionarios.....	74
ANEXO 10: Reporte Turnitin .....	76

## RESUMEN

En la actualidad el personal que brinda atención en salud se está adaptando a cambios personales, ambientales y demandas laborales a razón de la nueva normalidad post pandemia, por ende, requiere conocer su capacidad de percibir y creer en sus habilidades, asumir retos y enfrentar acontecimientos de la vida diaria incluido su trabajo, para así concretar sus objetivos y sentirse satisfecho. La presente investigación busca establecer la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral del personal de la Microred Florencia de Mora, 2023, y de forma específica la relación entre cada una de las dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad y la variable satisfacción laboral. Se utilizó enfoque cuantitativo, diseño transversal, tipo de estudio no experimental; la muestra estuvo conformada por 88 personas; se utilizó el cuestionario de autoeficacia (CAT) y el de satisfacción laboral (CSL); ambos instrumentos están adaptados al contexto peruano. Los hallazgos evidencian que existe relación significativa entre autoeficacia y satisfacción laboral ( $Rho=0,071$  y  $p=0,003$ ); además la autoeficacia está presente en un nivel alto (88.6%) y la satisfacción laboral en un nivel regular (93.2%). Así mismo, se obtuvo relaciones significativas entre las dimensiones de la autoeficacia: magnitud ( $Rho= ,692$  y  $p=003$ ), fuerza ( $Rho= ,778$  y  $p=002$ ), y generalidad ( $Rho= ,668$  y  $p=006$ ) y la variable satisfacción laboral. Finalmente se concluye que en su mayoría el personal se percibe auto eficaz para lograr objetivos superando problemas, ello tiene implicancia con la dedicación a su trabajo que le genera satisfacción.

**Palabras clave:** Autoeficacia, magnitud, fuerza, satisfacción laboral



## ABSTRACT

Currently, the personnel who provide health care are adapting to personal, environmental changes and work demands due to the new post-pandemic normality, therefore, they need to know their ability to perceive and believe in their abilities, take on challenges and face events of daily life including your work, in order to achieve your goals and feel satisfied. This research seeks to establish the relationship between self-efficacy and job satisfaction of the staff of the Florencia de Mora Micronetwork, 2023, and specifically the relationship between each of the dimensions: magnitude, strength and generality and the job satisfaction variable. Quantitative approach, cross-sectional design, non-experimental type of study was used; The sample was made up of 88 people; The self-efficacy questionnaire (CAT) and the job satisfaction questionnaire (CSL) were used; Both instruments are adapted to the Peruvian context. The findings show that there is a significant relationship between self-efficacy and job satisfaction ( $Rho=0.071$  and  $p=0.003$ ); Furthermore, self-efficacy is present at a high level (88.6%) and job satisfaction at a regular level (93.2%). Likewise, significant relationships were obtained between the dimensions of self-efficacy: magnitude ( $Rho= .692$  and  $p=003$ ), strength ( $Rho= .778$  and  $p=002$ ), and generality ( $Rho= .668$  and  $p=006$ ) and the variable work satisfaction. Finally, it is concluded that the majority of staff perceive themselves as self-effective in achieving objectives by overcoming problems; this has implications for their dedication to their work, which generates satisfaction.

**Keywords:** Self-efficacy, magnitude, strength, job satisfaction.

## Anexo 10: Reporte de Turnitin

### AUTOEFICACIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA MICRORED FLORENCIA DE MORA 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

4%

2

[repositorio.uct.edu.pe](https://repositorio.uct.edu.pe)

Fuente de Internet

3%

3

[repositorio.urp.edu.pe](https://repositorio.urp.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

4

[repositorio.upla.edu.pe](https://repositorio.upla.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to EP NBS S.A.C.

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo