



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal del servicio  
de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTORA:**

Velásquez Panduro, Jylliam Stefanie ([orcid.org/0000-0002-2823-7224](https://orcid.org/0000-0002-2823-7224))

**ASESOR:**

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0002-8794-0972](https://orcid.org/0000-0002-8794-0972))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi ángel que cada día me guías y colmas de paciencia para seguir adelante para que te sientas orgulloso de que se logró y se seguirá avanzando siendo cada día mejor. A mi madre y hermano que siempre serán mi motor y motivo.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la vida y la fuerza necesaria para seguir creciendo profesionalmente en tiempos difíciles, a mi madre porque con su ejemplo me inculca siempre a seguir avanzando y a mi hermano por su paciencia en los momentos más estresante de este camino.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Resultados descriptivos de la autoeficacia profesional .....	18
Tabla 2 Resultados descriptivos de las dimensiones de la autoeficacia profesional .....	19
Tabla 3 Resultados descriptivos de la satisfacción laboral .....	20
Tabla 5 Resultados descriptivos de las dimensiones de la satisfacción laboral ..	21
Tabla 6 Prueba de normalidad .....	22
Tabla 7 Correlación entre la autoeficacia profesional y la satisfacción laboral....	23
Tabla 8 Correlación entre la magnitud y la satisfacción laboral .....	24
Tabla 9 Correlación entre la fuerza y la satisfacción laboral .....	25
Tabla 10 Correlación entre la generalidad y la satisfacción laboral .....	26

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño correlacional.....	18
Figura 2 Resultados de columnas agrupadas de la autoeficacia profesional.....	18
Figura 3 Resultados de columnas agrupadas de las dimensiones de la autoeficacia profesional .....	19
Figura 4 Resultados de columnas agrupadas de la satisfacción laboral .....	20
Figura 5 Resultados de columnas agrupadas de las dimensiones de la satisfacción laboral .....	21

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. Responde a un estudio metodológico de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo básico y de nivel descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 82 participantes del personal de servicio de rehabilitación. La técnica utilizada fue la encuesta, teniendo como instrumentos dos cuestionarios sometidos a 3 jueces expertos; el instrumento acerca la autoeficacia general EAG tuvo una confiabilidad de ,871 y el instrumento acerca la satisfacción laboral tuvo una confiabilidad de ,937. En base a los resultados, se determinó una correlación positiva alta de Rho de Spearman ( $r = ,788$ ) y una significancia bilateral equivalente a ,000, lo cual permite aceptar la hipótesis alterna. Concluyendo que, existe relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

**Palabra clave:** autoeficacia, profesionales, satisfacción, clínica

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between professional self-efficacy and job satisfaction in the rehabilitation service personnel of the San Juan de Dios clinic, Lima, 2022. It responds to a methodological study with a quantitative approach, with a non-experimental design, of cross-sectional, basic type and correlational descriptive level. The sample consisted of 82 participants from the rehabilitation service staff. The technique used was the survey, having as instruments two questionnaires submitted to 3 expert judges; the instrument about general self-efficacy EAG had a reliability of .871 and the instrument about job satisfaction had a reliability of .937. Based on the results, a high positive correlation of Spearman's Rho ( $r = .788$ ) and a bilateral significance equivalent to .000 were determined, which allows accepting the alternative hypothesis. Concluding that there is a relationship between professional self-efficacy and job satisfaction in the rehabilitation service staff of the San Juan de Dios clinic, Lima, 2022.

**Keywords:** self-efficacy, professionals, satisfaction, clinic



## I. INTRODUCCIÓN

Según las Naciones Unidas (2020) el inicio de la pandemia representó una amenaza para la vida a nivel mundial, y en su totalidad de riesgo al contagio expuesto al personal de servicio de los hospitales y clínicas de salud; la pandemia se declaró como contratiempo de salud pública de emergencia de riesgo de amenaza de muerte el 30 de enero del 2020. Asimismo, al año siguiente Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) reportó que, existieron desajustes de más de 18 millones de profesionales sanitarios activos en todo el mundo; ya que, la atención primaria de salud tiene un acceso a atender entre el 90,0% y 80,0% de las necesidades que presentan los pacientes de la población.

De acuerdo con Valdés (2020) en el país de China al menos tres mil profesionales de la salud han resultado afectados por ataques de los pacientes; en Italia al menos cinco mil colaboradores del campo de salud de infectología y en España con tres mil profesionales sanitarios de la misma área han sufrido ataques por los pacientes en tiempo de pandemia (p. 3). En tal sentido, la OMS (2021) dio a conocer por medio de la Clasificación Internacional de Enfermedades “CIE” preocupaciones acerca de las consecuencias que deja la pandemia a largo plazo; ya que, los trabajadores sanitarios se han visto afectados gradualmente en haber estado expuestos en riesgos de padecer alguna afección de estrés, ansiedad, depresión, agotamiento y estrés postraumático.

Ramírez (2020) sostuvo que, el personal de servicio hospitalario en tiempos de pandemia manifestaba tener miedo de estigma acerca de ser vulnerable al contagio con los pacientes hospitalizados; en México los profesionales de la salud presentaron agotamiento de un 40%, y parte de los pacientes presentaban depresión, ansiedad, estrés postraumático y entre 20% a 15% presentaban síntomas físicos.

De manera similar, el Ministerio del Interior de España, Zull (2020) sostuvo que, en el periodo del 2019 se han producido más de 378 casos de agresión física y verbal a sanitarios un 18% en el año 2020, debido al aumento de contagios en el tiempo de pandemia, la crisis social y la presión hospitalaria convirtieron al personal

profesional de servicio hospitalario en la línea de frustración de la carga de pacientes.

En Panamá, en un reporte por Cueto (2022) dio a conocer que, los profesionales sanitarios en tiempos de pandemia han trabajado turnos extenuantes, para administrar las vacunas, para salvar vidas y haciendo turno de más de 16 horas al día. Por otra parte, Lima (2020) indicó que, seis mil enfermeras trabajan en el sector público, donde la mayor parte de problemas fueron por denuncia por falta de pagos. Panamá fue uno de los países con mayor índice de casos de contagio, registrando 960 casos y 819 de muertes por COVID-19.

Similarmente, en el Perú, en el 2020, decenas de médicos protestaron para exigir al estado mejorar las condiciones de trabajo en los hospitales; reclamaron en su totalidad el aumento de presupuesto, mejorar las condiciones de salubridad, mejorar los suministros de insumos de bioseguridad; además aseguraron que el presupuesto que se presentaba para el año 2021 era alrededor de 5 millones de dólares, equivalente por lo menos 200 dólares al año para cada atención integral por cada paciente peruano (Angulo, 2020).

En resumidas palabras, considerando la realidad psicosocial y condiciones laborales a causa de los efectos nocivos que dejó la pandemia por COVID-19 en las clínicas y hospitales a nivel internacional y nacional, la importancia de identificar la autoeficacia profesional y relacionarla con la satisfacción laboral en el personal de servicio es un espacio vacío que amerita profundizar aportaciones investigativas de frecuencia y de relación entre ambas variables de estudio. Mientras tanto, según información recopilada por Tabloide de Perú (2019) reportaron que, trabajadores de la clínica San Juan de Dios realizaron una huelga pacífica por el motivo de no haber recibido un aumento de sueldo desde ya más de diez años, donde la clínica no les efectuaban el pago de las guardias que ejercían en el servicio y mucho menos cuando exigieron a sus superiores un aumento de sueldo y el pago correspondiente de las guardias. Al respecto, a través de una entrevista de información complementaria al personal de servicio de la clínica San Juan de Dios, sostenían que, desde que se realizó la huelga sobre las denuncias de abuso laboral en el 2019 recién a principios del 2022 se realizó un alza mínima para los servicios.

En síntesis, se plantea el problema general: ¿cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022?, Seguidamente, la formulación de los problemas específicos: 1) ¿cuál es la relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022?, 2) ¿cuál es la relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022?, 3) ¿cuál es la relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022?

La justificación teórica, implica acerca de brechas de conocimientos existentes de investigaciones dadas en una clínica, lo cual la mayor parte de aportaciones científicas se han dado en hospitales, por lo cual la aportación teórica para este vacío de investigación la autoeficacia y la relación que esta pueda tener con la satisfacción en el personal de servicio es importante profundizar conceptos y referencias actualizados para direccionar a cubrir las brechas existentes (Fernández, 2020). Además, la justificación práctica se cumple porque a medida que se obtenga los resultados, esta permite la posibilidad de proponer y plantear cambios de mejora para el beneficio del personal de servicio acerca de la satisfacción laboral y la vinculación con la autoeficacia profesional. También, se cumple la justificación metodológica en el aspecto que la investigación se realizará una aportación de los instrumentos para medir la satisfacción laboral y la autoeficacia profesional, dichos instrumentos presentan validez y confiabilidad para su utilidad, de la misma manera que puedan ser utilizadas por futuros investigadores.

Seguidamente, se estipula la elaboración de responder el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. Se consideran los siguientes objetivos específicos: 1) identificar la relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. 2) identificar la relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. 3) identificar la relación entre la generalidad

y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

También, se estipula la formulación de responder a la hipótesis general: existe relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. Se consideran como hipótesis específicas: 1) existe relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. 2) existe relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. 3) existe relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los antecedentes internacionales que conceptualizaran las aportaciones de investigaciones actualizadas acerca de las variables representativas.

En el ámbito internacional, en Corea del Sur, se revisó la investigación publicada por Woo y Park (2021) exploraron el efecto mediador del aprendizaje en el lugar de trabajo y la autoeficacia, el tecnoestrés y la existencia de relación que pueda tener con la satisfacción en enfermeras de un hospital convaleciente. De metodología de diseño transversal, de alcance correlacional; representada por 149 enfermeras. Entre los resultados relevantes demostraron que la satisfacción laboral y la autoeficacia, presentaron una correlación positiva baja con valores de  $r = ,270$ ;  $p < ,001$ . También en China, Zhou et al. (2021) exploraron los efectos del liderazgo despótico en la satisfacción de los empleados utilizando la autoeficacia como variable mediadora y el intercambio líder-miembro como variable moderada. De estudio transversal, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional; representada por 230 participantes. Entre los resultados relevantes demostraron en la autoeficacia y la satisfacción laboral, presentaron una correlación positiva moderada con valores de  $r = ,404$ ;  $p < ,000$ .

En Chile, Bargsted et al. (2019) investigaron el papel mediador de las los componentes del diseño del trabajo, la autoeficacia profesional y como esta se relaciona con la satisfacción laboral. De metodología de diseño transversal, de nivel descriptivo correlacional; representada por 356 trabajadores. Entre los resultados relevantes demostraron en la autoeficacia y la satisfacción laboral, presentaron una correlación positiva baja con valores de  $r = ,250$ ;  $p < ,000$ . También, en Irán, Chegini et al. (2019) evaluaron las relaciones acerca del satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y autoeficacia entre enfermeros. De metodología de diseño transversal y de nivel correlacional; trabajaron con una cantidad muestral de 401 enfermeras. En base a los resultados relevantes demostraron que, en la autoeficacia y la satisfacción laboral, presentaron una correlación positiva baja con valores de  $r = ,290$ ;  $p < ,001$

En Italia, De Simone et al. (2018) explicaron la rotación voluntaria de los enfermeros determinando el papel de la autoeficacia y la relación existente entre las capacidades de agencia, la satisfacción profesional y el engagement en el la ocupación sobre la intención de rotación hospitalaria. De metodología de diseño transversal, de nivel correlacional; representada por 194 enfermeras y 181 pacientes. Entre los resultados relevantes demostraron en la autoeficacia y la satisfacción laboral percibida por el paciente, presentaron una correlación positiva moderada con valores de  $r = ,540$ ;  $p < ,001$ . También, en Rusia, Yalalova y Zhang (2017) examinaron si la disposición de los empleados a ejercer un alto nivel de esfuerzo laboral media o no se correlaciona entre la autoeficacia y la satisfacción profesional. De metodología de diseño transversal, de nivel descriptivo correlacional; representada por 422 trabajadores rusos. Entre los resultados relevantes demostró en la autoeficacia y la satisfacción laboral, presentaron una correlación positiva moderada con valores de  $r = ,486$ ;  $p < ,000$ .

A continuación, se presenta los antecedentes nacionales que conceptualizaran las aportaciones de investigaciones actualizadas acerca de las variables representativas.

En el ámbito nacional, Angulo (2021) determinó si la satisfacción tiene relación con la autoeficacia en colaboradores de una entidad privada de Lima. De metodología no experimental corte transversal, de nivel correlacional; representada por 120 participantes. Entre los resultados relevantes demostró en la autoeficacia y la dimensión expectativas, presentaron una correlación positiva muy alto con valores de  $r = ,961$ ;  $p < ,000$ , en la dimensión percepción de logro presentaron una correlación positiva baja con valores de  $r = ,250$ ;  $p > ,050$ . Determinando una correlación positiva alta de la autoeficacia con la dimensión expectativas; sin embargo, no se evidenció una relación entre la variable autoeficacia con la dimensión de percepción de logros. También, Cangahuala (2021) determinó la autoeficacia y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una entidad pública de Lima. De metodología de diseño no experimental- transversal, de nivel correlacional; en una muestra de 70 trabajadores. Entre los resultados relevantes demostró en la autoeficacia y la satisfacción laboral, presentaron una correlación positiva moderada con valores de  $r = ,615$ ;  $p < ,000$ .

Asimismo, Márquez (2020) determinó la relación que pueda existir acerca de la autoeficacia y la satisfacción laborales de colaboradores de recursos humanos de una consultoría en Lima. De metodología de diseño no experimental-transversal y de nivel correlacional; representada por 125 trabajadores. Entre los resultados la autoeficacia laboral con la satisfacción profesional, presentaron una correlación positiva moderada con valores de  $r = 0,494$ ;  $p < ,000$ , en la satisfacción intrínseca  $r = ,386$ ;  $p < ,000$ , en la satisfacción extrínseca  $r = ,493$ ;  $p < ,000$ . También, Zambrano (2019) determinó la relación existente de la autoeficacia entre los componentes de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte. De metodología de diseño no experimental-transversal, de nivel correlacional; representada por 235 participantes. Entre los resultados relevantes demostró en la autoeficacia y el componente interacción negativa trabajo-familia, presentaron una correlación positiva baja con valores de  $r = -,158$ ;  $p < ,000$ , en el componente interacción positiva trabajo-familia presentó valores de  $r = ,227$ ;  $p < ,000$ . Determinando que existe relación entre la autoeficacia y los componentes de interacción negativa trabajo-familia

Calderón (2018) relacionó la satisfacción laboral afectiva con la autoeficacia en trabajadores de diferentes empresas peruanas. De metodología de diseño no experimental-transversal, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional; con una muestra de 223 participantes. Entre los resultados presentaron una correlación positiva baja con valores de  $r = ,389$ ;  $p < ,000$ . También, Faya et al. (2018) determinaron la autonomía del trabajo y su relación con la satisfacción laboral de trabajadores de administración de una universidad. De metodología de diseño no experimental, transversal; en una muestra de 122 trabajadores. Entre los resultados relevantes demostraron que la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral, presentaron una correlación positiva moderada con valores de  $r = 0,651$ ;  $p < ,000$ .

En cuanto a las bases teóricas de la variable autoeficacia profesional, el modelo teórico del aprendizaje social de Rotter dio a conocer que los modos de comportamiento tienen una prevalencia de causa social, donde los individuos adquirimos aprendizaje a través de la observación, vinculando cuatro factores que interpretan en la intervención del proceso de aprendizaje, explica acerca del potencial innato de respuesta que tiene un refuerzo ante una hecho, de la

expectativa de la persona, de la situación psicológica y del desempeño, centrándose en la percepción del ambiente en dirección al desempeño, por lo que resultó fundamental para el contenido de desarrollo de la autoeficacia (Covarrubias y Mendoza, 2013).

Mientras tanto, el modelo teórico de Bandura acerca del aprendizaje social, destacó la valoración informativa del arousal emocional que miden los procesos de atención frente a los estímulos del medio, en esta teoría, los miedos potenciales activan las experiencias que uno tuvo sobre el miedo mediante del autoarousal cognitivo; además, la auto competencia percibida afecta la susceptibilidad de la autoarousal, es decir, los individuos que creen sentirse menos vulnerables desde que pensaron en un inicio, tienden a sentir menos pensamientos negativos en situaciones de amenaza; sin embargo, los que presentan miedos y muy débiles están propensos a reducir las propias debilidades y dudas del autoarousal hasta actuar correctamente (Caro, 1987).

Bandura argumenta que, las creencias de las personas sobre su capacidad y habilidad (autoeficacia percibida) afectarán el resultado real de realizar un comportamiento o habilidad específica; las personas con baja autoeficacia en su mayoría evitarán tareas en áreas particulares porque las consideran difíciles o creen que es poco probable que tengan éxito, lo que resulta en una baja motivación intrínseca y ansiedad/miedo. En consecuencia, las personas con una fuerte autoeficacia están más motivadas para completar tareas; no tienen miedo, están interesados y se adaptarán para encontrar formas nuevas o alternativas de alcanzar sus objetivos (Granat et al., 2022). Añadiendo al contexto, Bandura define la autoeficacia como la creencia de un individuo en sus propias habilidades para lograr un cierto nivel de desempeño en la resolución de una tarea difícil (Chung et al., 2022).

En tal sentido, la autoeficacia es el juicio que tiene cada persona sobre las capacidades para realizar una tarea; Bandura explicaba que, las personas componen un sistema interior que admite ejercer un control acerca de nuestras propios pensamientos, acciones y conductas, este sistema se determinó fundamentan en la influencia en determinar el logro trazado de los objetivos y metas



que cada persona se proponga (Chacón, 2006). Dicho de otra manera, la autoeficacia se refiere al juicio personal de como la persona percibe tan bien la ejecución de los cursos de acciones requeridas para realizar frente a situaciones de aspectos prospectivos (Zheng et al., 2020).

Para Bandura la autoeficacia es un rol centrado a la motivación, relacionándose directamente con la confianza de sí mismo que tiene cada persona de contar con recursos personales que estos le permitan alcanzar los resultados deseados; además, los individuos con una alta autoeficacia se encuentra en la búsqueda de desempeñar ocupaciones más desafiantes, proponiéndose objetivos y trazar metas más elevadas que los otros (Correa et al., 2015).

Por otra parte, la autoeficacia es la creencia del individuo en su capacidad para ejecutar y organizar un curso de acciones para cumplir un objetivo particular (Yang, 2022). Por ello, la autoeficacia es una evaluación de la capacidad para realizar una determinada tarea y la expectativa de poder realizar con éxito ciertos comportamientos, y puede cambiar como resultado del aprendizaje, la experiencia y la retroalimentación (Cheng et al., 2020). Al respecto, la autoeficacia es un predictor importante de los comportamientos de las enfermeras, las enfermeras con percepciones más altas de autoeficacia brindan una atención de mejor calidad que las enfermeras con menor capacidad; es decir, estas enfermeras están más comprometidas con su trabajo y son más resistentes a los problemas (Dehghani et al., 2020).

Para Bandura (1999) la magnitud es el grado de dificultad que presenta una tarea o situación difícil de lo cual la persona cree tener la capacidad de superar; la fuerza es el grado de seguridad del individuo para ejercer una tarea y resolver el problema, si la expectativa de la autoeficacia es fuerte, las personas obtienen la posibilidad de enfrentar con éxito aquella situación no esperada sin importar los eventos adversos en alcanzar las metas propuestas; la generalidad es la posibilidad de extender el sentimiento, la confianza y la superación de manera eficaz de la persona a otras situaciones similares, esta depende de la capacidad que exige cada tarea a realizarse.

No obstante, la autoeficacia es la magnitud de la cantidad de materiales que pueda tener una persona en considerar ser capaz de realizar, la porción propuesta de retos que pueda superar, un número de procedimientos que debe de ejecutar para conseguir un objetivo o meta propuesta. Igualmente, la fuerza se vincula con la resolución y el convencimiento de una persona en relación con lo que no puede y puede hacer en función a esos objetivos y metas. Es decir, la generalidad contiene un factor de tipo de a través de situaciones que se tienen en las conductas de fracaso y éxito; quiere decir, si esté se dispersa o no a otros contextos o situaciones (Guevara, 2002).

Por otra parte, la fuerza se entiende como la dirección de certeza de cada persona en dar una valoración de cada dominio que tiene; la magnitud es definida como el número de componentes utilizados para darle valor a una tarea; la generalidad es el dominio de la persona en lo cual se sienta eficaz de realizar y hacer alguna actividad o tarea (Estevan et al., 2016).

El modelo teórico de Coulter (2005) explica acerca de la teoría del reforzamiento, este modelo da a conocer que las recompensas de la organización intensifican el desempeño de la persona; donde las recompensas fomentan y refuerzan la continuidad de un buen desempeño; además, esta teoría afirma que el comportamiento es dependiente de sus consecuencias, presenta una causa externa y quien controla dicho comportamiento son los reforzadores. Entonces, cuando se exponen de manera inmediata después de un comportamiento, esta aumenta la posibilidad que el comportamiento se repita. Por tanto, la clave de este modelo yace en ignorar los factores de expectativas, objetivos y de las necesidades; se centran en el sentir de la persona cuando lleva a cabo alguna acción. Por ello, la satisfacción se mide mediante estos factores que se vinculan con las condiciones y retos del trabajo, las remuneraciones y la relación trabajo empleado.

En tal sentido, en la variable satisfacción laboral, para Coulter (2005) decía que, es una actitud más que un comportamiento que el individuo tiene hacia su trabajo, es el resultado de interés por los gerentes de las empresas, porque yace la probabilidad que los trabajadores satisfechos se presenten al trabajo y

permanezcan en la organización. Sin duda, la satisfacción laboral depende de factores como las condiciones individuales, la motivación, y el compromiso de cada trabajador; donde establecer una relación recíproca y de gana en gana con la organización implica que el trabajador debe aportar lo mejor de sí mismo (Vallejo, 2010).

Asimismo, la satisfacción laboral es la respuesta emocional de un empleado a diferentes factores relacionados con el trabajo que resultan en la búsqueda de placer, comodidad, confianza, recompensas, crecimiento personal y diversas oportunidades positivas, incluida la movilidad ascendente, el reconocimiento y la evaluación realizada según un patrón de mérito con valor monetario como compensación (Temesgen et al., 2018).

Dicho de otro modo, la satisfacción laboral es la actitud base y representada por los sentimientos de las personas acerca de su trabajo, donde las actitudes positivas y favorables hacia el trabajo reflejan una mayor satisfacción laboral; mientras que, las actitudes negativas y desfavorables hacia su trabajo reflejan insatisfacción laboral (Gedif et al., 2018). Además, la satisfacción laboral es considerado como un estado emocional placentero resultante de las evaluaciones de las experiencias en el trabajo (Merga y Fufa, 2019).

Los retos del trabajo son habilidades que ocupa el trabajador para incrementar el desarrollo de las múltiples actividades, están medidas por la identidad de la tarea, esta fomenta un nuevo módulo de trabajo, aumentando las destrezas las tareas identificables; significancia de la tarea considerado como un impacto que tienen en el puesto laboral entre la vida relacionada al trabajo de otros colaboradores en la empresa en el ambiente externo o inmediato; autonomía, explica la discreción, independencia y libertad del trabajador en la programación de su jornada laboral y la utilidad de implementos requeridos; retroalimentación del puesto mismo, el trabajador a través de su desempeño de actividades requiera información precisa y transparente sobre la efectividad de su actuación dentro de la empresa (Coulter, 2005).

La remuneración es el pago justo al trabajador por el servicio brindando; dando a conocer que un sueldo apropiado se traduce por sí solo una satisfacción

favorable en el trabajador (Coulter, 2005); además, la remuneración de sueldo especifica la cantidad mensual que un trabajador recibe en efectivo acerca de la base de su mes de jornada laboral (Juárez, 2014).

Las condiciones de trabajo se vinculan con la satisfacción laboral, esta pretende realizar la búsqueda de actividades en lugares que brinden oportunidades y desarrollo, en un ambiente en que las características del trabajo sea de libertad para expresar pensamientos, conocimientos y sobre todo expresar propias ideas (Coulter, 2005). A su vez, los caracteres de trabajo es un conjunto de elementos que se determinan por la realización de una tarea a través de un entorno establecido que involucra la salud del trabajador en ocupación psicológica, física y social (Unión general de trabajadores, 2010).

Las relaciones que tiene los trabajadores con las empresas es un vínculo que debe de persistir, involucra una excelente relación en la consumación de lograr conseguir las metas y objetivos propuestos en equipo y en la búsqueda del éxito de la organización a través de la personalidad del trabajador y el puesto que ocupe en sentir mayor satisfacción (Coulter, 2005). También, la relación de trabajo se centra en el intercambio de prestaciones, el derecho al trabajo propone garantizar la vida del trabajador y la salud en asegurar apropiadamente un nivel armonioso de vida. Asimismo, las relaciones laborales son aquellas que mantienen vinculación entre empleadores y empleados; es decir, estas se relacionan en determinar cómo se maneja ciertas situaciones, por ejemplo, los problemas con el pago y los beneficios, la gestión de conflictos y la equilibrada saludable entre la vida de aspecto personal y como de aspecto laboral (Robinson, 2022).

### III. METODOLOGÍA

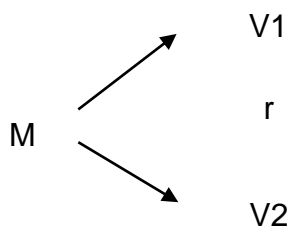
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básico, solo respondió en motivar y descubrir una curiosidad de nuevos conocimientos de cimientos teóricos (Ñaupas et al., 2018). En suma, fue un diseño no experimental, por lo que no se acudió a la manipulación de ningún tipo de variable, únicamente se observó las variables en un ambiente para ser analizados (Hernández et al., 2014); también, fue de corto transversal, ya que la utilización de los instrumentos se dio en un solo transcurso de tiempo, precisando en cumplir con el análisis de respuesta propuesta en los objetivos (Ñaupas et al., 2018).

Igualmente, estuvo representada mediante un enfoque cuantitativo, se utilizó la recolección y análisis de datos para responder preguntas e hipótesis formuladas en la investigación (Ñaupas et al., 2018). A su vez, la investigación fue de nivel descriptivo, porque respondió a predecir acontecimientos de un evento aunque sea de manera rudimentaria; y correlacional con el propósito de medir las relaciones que se dan entre dos variables (Arias, 2018).

#### Figura 1.

*Diseño correlacional*



Dónde:

M= Muestra de estudio

V1= Autoeficacia profesional

V2: satisfacción laboral

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **Variable 1: Autoeficacia profesional**

#### **Definición conceptual**

La autoeficacia es la fuerza de certeza de cada persona en dar una valoración de cada dominio que tiene; partiendo de la magnitud como el número de componentes utilizados para darle valor a una tarea; y la generalidad es el dominio de la persona en lo cual se sienta eficiente de realizar y hacer alguna actividad o tarea (Estevan et al., 2016).

#### **Definición operacional**

La autoeficacia profesional se medirá mediante 3 dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad, misma que será considerada para el recojo de datos por medio del instrumento de 10 ítems de alternativa Likert (Chirinos, 2017).

### **Variable 2: Satisfacción laboral**

#### **Definición conceptual**

La satisfacción laboral depende de factores como las condiciones individuales, la motivación, y el compromiso de cada trabajador; donde establecer una relación recíproca y de gana en gana con la organización implica que el trabajador debe aportar lo mejor de sí mismo, para alcanzar el cumplimiento propuesto por objetivos personales y organizacionales (Vallejo, 2010).

#### **Definición operacional**

La satisfacción laboral se medirá mediante 4 dimensiones: reto de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo empleado, mismas que será considerada para el recojo de datos por medio del instrumento de 18 ítems de alternativa Likert (Lomas, 2017).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población estuvo representada por la cantidad total del personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, lo cual se trabajó con una población de 82 participantes.

#### **Criterios de inclusión:**

- Personal del servicio de rehabilitación con disponibilidad a participar.
- Personal del servicio de rehabilitación que trabaje en la clínica.

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal del servicio de rehabilitación que no tenga disponibilidad a participar.
- Personal del servicio de rehabilitación que no trabaje en la clínica.

#### **3.3.2. Muestra**

Se trabajó bajo una muestra censal, ya que es necesario conocer las opiniones de toda la población (Faya et al., 2018); de esta manera, la muestra total fue de 82 participantes del personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios.

#### **3.3.3. Muestreo**

No se consideró ningún tipo de muestreo para esta investigación, ya que, la muestra estuvo representada por una muestra censal en la cual consiste en trabajar con la totalidad de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada fue la encuesta en la ejecución de los instrumentos al personal de servicio de rehabilitación. La investigación se propuso acudir a la técnica de la encuesta, permitiendo obtener la información requerida para proceder al recojo de datos a través de la aplicación de los instrumentos.

Asimismo, la escala de satisfacción laboral es un instrumento creado por Lomas (2017) compuesta por 18 ítems y 4 dimensiones; de jerarquía de Likert de alternativas (1-5 alternativas de respuesta). La escala se basa entre 18-90 puntos y a mayor puntuación presentada, mayor percepción de satisfacción laboral se predomina. Por otro lado, la escala de autoeficacia general EAG fue validado a nivel nacional por Chirinos (2017) quien determino 3 dimensiones: Magnitud, fuerza y generalidad; es de escala Likert de 1-5 opciones de respuesta. La escala se basa entre 10-40 puntos y a mayor puntuación presentada, mayor percepción de autoeficacia se predomina. Para su adaptación en el contexto peruano presentó una confiabilidad de 0,901, validado y aceptado por jueces expertos.

A la vez los instrumentos pasaron por validez interna por 3 jueces expertos en el tema de investigación, cuyos profesionales cuentan con un grado profesional de maestría. Donde la pertinencia, relevancia y claridad fueron aceptados al cien por ciento.

Los instrumentos tuvieron una aceptación de validez de contenido, posterior se aplicó una prueba piloto de 20 participantes para realizar el análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, dando como resultado una confiabilidad de ,871 en la escala de autoeficacia general EAG y una confiabilidad de ,937 de la escala de satisfacción laboral (ver anexo 4).

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación realizó la encuesta de manera virtual al personal de servicio de rehabilitación. Lo cual, fue importante realizar un documento de consentimiento informado de presentación, indicando el objetivo de la investigación y el libre acceso a la aplicación de los instrumentos para medir la autoeficacia profesional y la satisfacción laboral. Luego, se desarrolló a la recolección de datos para responder a los objetivos planteados mediante los datos obtenidos por los participantes.



### **3.6. Método de análisis de datos**

El procedimiento de análisis empezó por la recopilación de los datos mediante la encuesta realizada, una vez obtenido el bosquejo de datos de la aplicación de los instrumentos, esta fue procesada y almacenada en una hoja de Excel, donde los datos fueron decodificados en sumatoria totales y resumidas para posteriormente ser trasladado al programa SPSS v25. Luego, se empezó a elaborar la tabulación de los resultados; además, se determinó los datos descriptivos de las variables y de las dimensiones; luego, se demostró la prueba de normalidad para identificar si el proceso de coeficiente de correlación, lo cual estuvo representada por una distribución no paramétrica de Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Noreña et al. (2012) prioriza elementos importantes de la ética en la investigación, profundizando la confiabilidad, la objetividad, la originalidad y la veracidad del panorama global. Para esta investigación fue importante mantener la confidencialidad de los datos de los participantes, ya que los datos obtenidos se realizaron únicamente con fines académicos, de tal forma que se resguardó la identidad y la información que se obtuvo por cada uno de los participantes, para así recaudar la información pertinente. También, la objetividad de los instrumentos empleados fue validados por jueces expertos, quienes manifestaron y ratificaron su validez, para que así sea aplicado de forma pertinente a la muestra establecida en responder a la confiabilidad por medio de una prueba piloto. En tal sentido, la originalidad aseguró que la información recopilada seguía los lineamientos metodológicos de la Universidad César Vallejo como casa de estudio, de tal manera que el enfoque permitió la originalidad de la investigación, para así servir a futuros investigadores como una guía de antecedente. En síntesis, la veracidad donde se fundamenta el trabajo en teorías vigentes que se vinculan a la problemática detectada en la entidad (clínica) seleccionada, permitiendo así proveer objeciones fundamentadas a cada uno de los objetivos de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

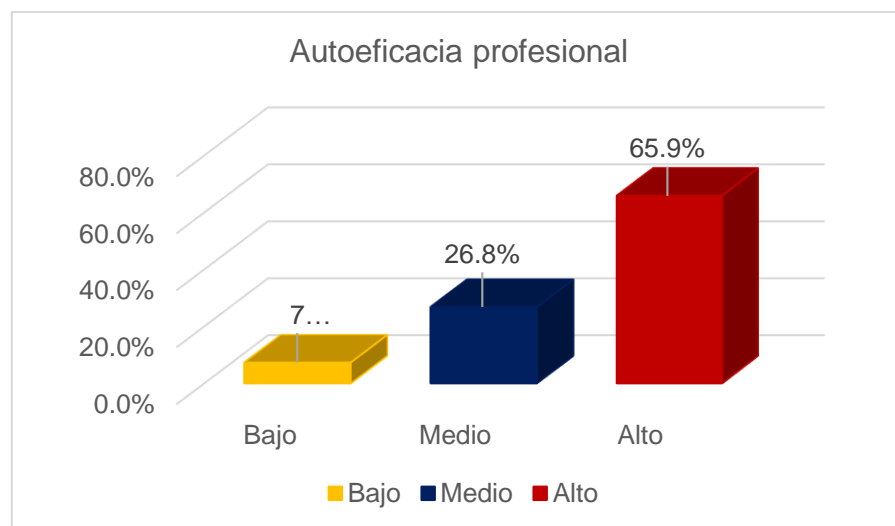
*Resultados descriptivos de la autoeficacia profesional*

Autoeficacia profesional		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	7,3%
Medio	22	26,8%
Alto	54	65,9%
Total	82	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 2**

*Resultados de columnas agrupadas de la autoeficacia profesional*



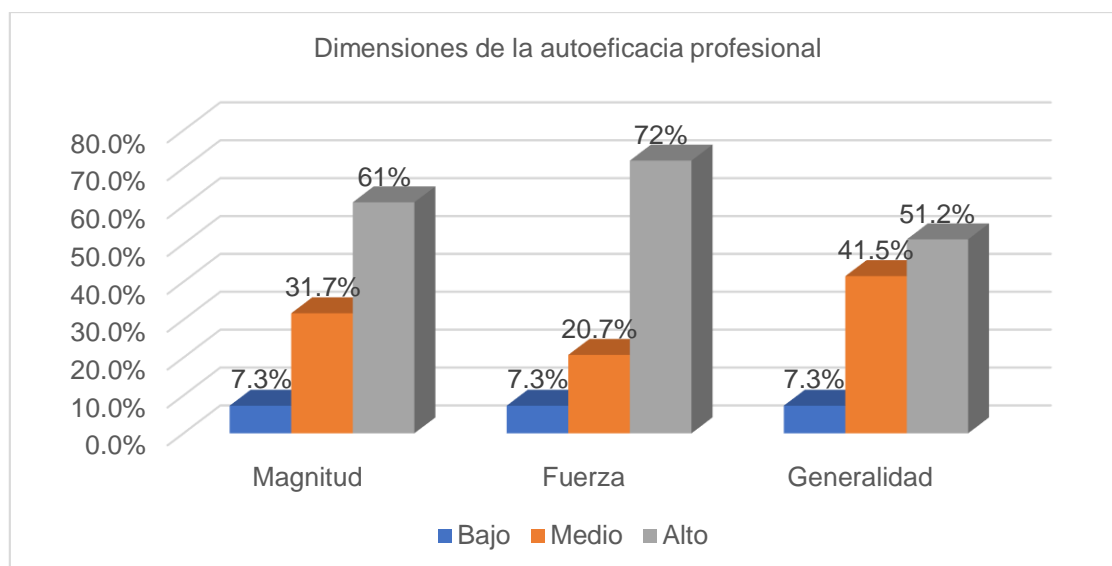
Nota: Elaboración propia

En la tabla 1 y figura 1, se identificó de 82 (100%) del personal de servicio de rehabilitación presentaron 6 (7,3%) un nivel bajo, 22 (26,8%) un nivel medio y finalmente 54 (65,9%) un nivel alto en autoeficacia profesional.

**Tabla 2***Resultados descriptivos de las dimensiones de la autoeficacia profesional*

	Magnitud		Fuerza		Generalidad	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	6	7,3%	6	7,3%	6	7,3%
Medio	26	31,7%	17	20,7%	34	41,5%
Alto	50	61%	59	72%	42	51,2%
Total	82	100%	82	100%	82	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 3***Resultados de columnas agrupadas de las dimensiones de la autoeficacia profesional*

Nota: Elaboración propia

En la tabla 2 y figura 3, se identificó de 82 (100%) del personal de servicio de rehabilitación presentaron 6 (7,3%) un nivel bajo, 26 (31,7%) un nivel medio y finalmente 50 (61%) un nivel alto de magnitud; presentaron un 6 (7,3%) un nivel bajo, 17 (20,7%) un nivel medio y finalmente 59 (72%) un nivel alto en fuerza; presentaron un 6 (7,3%) un nivel bajo, 34 (41,5%) un nivel medio y finalmente 42 (51,2%) un nivel alto en generalidad.

**Tabla 3**

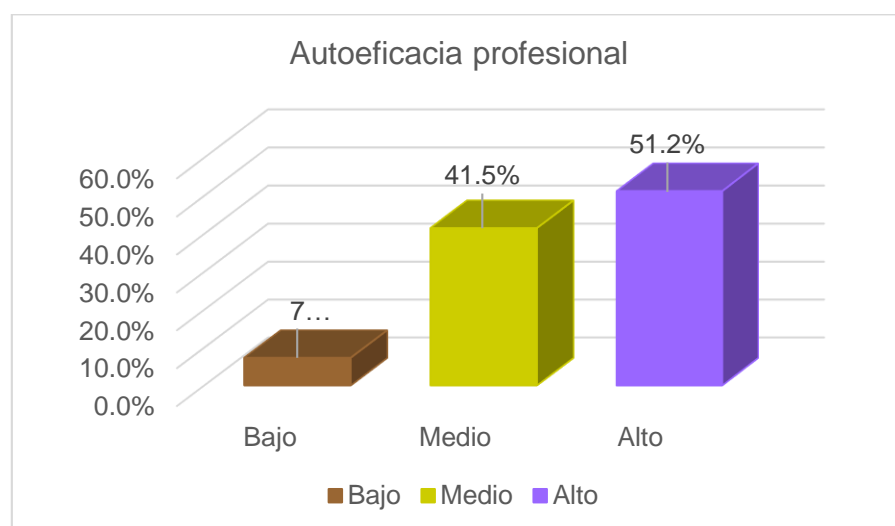
*Resultados descriptivos de la satisfacción laboral*

satisfacción laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	7,3%
Medio	34	41,5%
Alto	42	51,2%
Total	82	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 4**

*Resultados de columnas agrupadas de la satisfacción laboral*



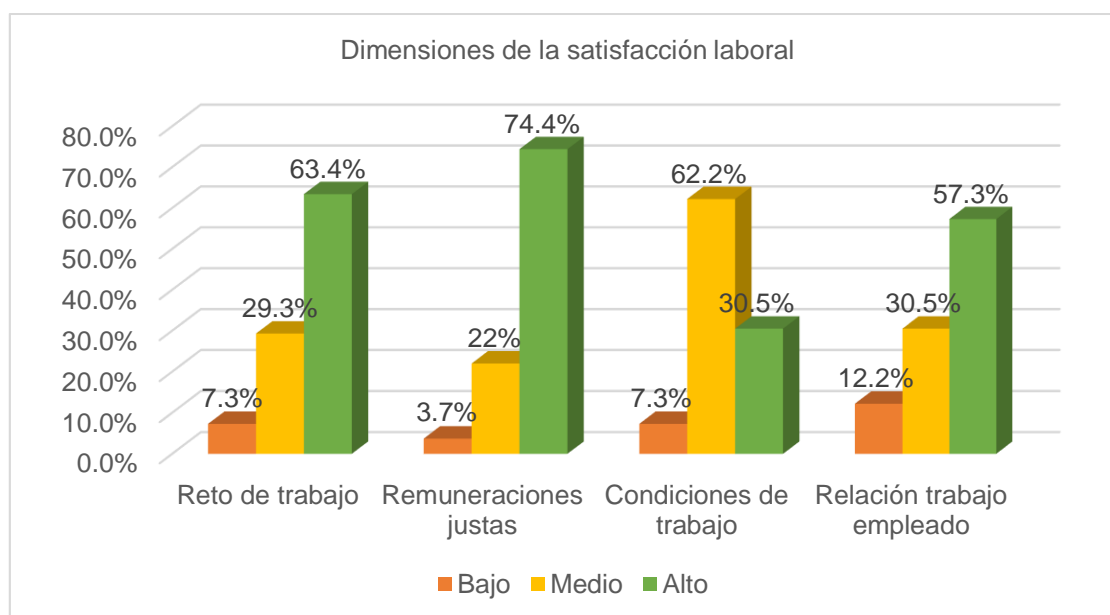
Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 y figura 4, se identificó de 82 (100%) del personal de servicio de rehabilitación presentaron 6 (7,3%) un nivel bajo, 34 (41,5%) un nivel medio y finalmente 42 (51,2%) un nivel alto en satisfacción laboral.

**Tabla 4***Resultados descriptivos de las dimensiones de la satisfacción laboral*

	Reto de trabajo		Remuneraciones justas		Condiciones de trabajo		Relación trabajo empleado	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	6	7,3%	3	3,7%	6	7,3%	10	12,2%
Medio	24	29,3%	18	22%	51	62,2%	25	30,5%
Alto	52	63,4%	61	74,4%	25	30,5%	47	57,3%
Total	82	100%	82	100%	82	100%	82	100%

Nota: Elaboración propia

**Figura 5***Resultados de columnas agrupadas de las dimensiones de la satisfacción laboral*

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4 y figura 5 se identificó de 82 (100%) del personal de servicio de rehabilitación presentaron 6 (7,3%) un nivel bajo, 24 (29,3%) un nivel medio y finalmente 52 (63,4%) un nivel alto de reto de trabajo; presentaron un 3 (3,7%) un nivel bajo, 18 (22%) un nivel medio y finalmente 61 (74,4%) un nivel alto en remuneraciones justas; presentaron un 6 (7,3%) un nivel bajo, 51 (62,2%) un nivel medio y finalmente 25 (30,5%) un nivel alto en condiciones de trabajo; y por último, presentaron un 10 (12,2%) un nivel bajo, 25 (30,5%) un nivel medio y finalmente 47 (57,3%) un nivel alto en relación trabajo empleado.

## 4.2. Análisis estadístico inferencial

### Contraste de Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Autoeficacia profesional	,198	82	,000
Magnitud	,278	82	,000
Fuerza	,190	82	,000
Generalidad	,212	82	,000
Satisfacción laboral	,184	82	,000
Reto de trabajo	,178	82	,000
Remuneraciones justas	,294	82	,000
Condiciones de trabajo	,154	82	,000
Relación trabajo empleado	,220	82	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración SPSS v25

Se acudió con la prueba de normalidad representada por Kolmogorov-Smirnov; conocida por ser una prueba de valor estadístico para verificar si la distribución de los datos de una muestra mantiene una distribución no normal o normal; empleándose en tamaños muestrales mayor de 50 (Romero, 2016). En base a los resultados de Kolmogorov-Smirnov, identificó niveles de significancia < 0,05; indicando una distribución no normal, recomendándose trabajar estadísticos no paramétricos de Rho Spearman (Bautista et al., 2020).

## Contraste de la hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre la autoeficacia profesional y la satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		Autoeficacia profesional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Autoeficacia profesional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,788**
	Satisfacción laboral	N	82
		Coefficiente de correlación	,788**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	82	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración SPSS v25

En la tabla 6, se determinó un coeficiente de correlación de  $r = ,788$ , representándose como una correlación positiva alta, según los valores presentados por (Hernández y Mendoza, 2018); identificándose un p-valor a 0,00; evidenciándose que, el p-valor estuvo por debajo de 0,05. Esto determina que, existe relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

## Contraste de la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la magnitud y la satisfacción laboral*

Correlaciones				
			Magnitud	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Magnitud	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	82	82
		Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración SPSS v25

En la tabla 7, se determinó un coeficiente de correlación de  $r = ,731$ , representándose como una correlación positiva alta, según los valores presentados por (Hernández y Mendoza, 2018); identificándose un p-valor a 0,00; evidenciándose que, el p-valor estuvo por debajo de 0,05. Esto determina que, existe relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.



## Contraste de la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la fuerza y la satisfacción laboral*

		Correlaciones	
		Fuerza	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Fuerza	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,511**
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,511**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	82

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración SPSS v25

En la tabla 8, se determinó un coeficiente de correlación de  $r = ,511$ , representándose como una correlación positiva moderado, según los valores presentados por (Hernández y Mendoza, 2018); identificándose un p-valor a 0,00; evidenciándose que, el p-valor estuvo por debajo de 0,05. Esto determina que, existe relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

### Contraste de la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la generalidad de la autoeficacia profesional y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre la generalidad y la satisfacción laboral*

			Correlaciones	
			Generalidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Generalidad	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	82	82
		Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Elaboración SPSS v25

En la tabla 9, se determinó un coeficiente de correlación de  $r = ,644$ , representándose como una correlación positiva moderado, según los valores presentados por (Hernández y Mendoza, 2018); identificándose un p-valor a 0,00; evidenciándose que, el p-valor estuvo por debajo de 0,05. Esto determina que, existe relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

## V. DISCUSIÓN

En base al objetivo general de la investigación, esta estuvo representada por determinar la relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. En la tabla 6, se evidencia que, existe una correlación positiva alta con un valor de  $r = ,788$ ;  $p < ,000$ , determinando que, existe relación la autoeficacia profesional y la satisfacción laboral. A partir de este resultado, se asemeja a nivel nacional con los encontrados por Cangahuala (2021), quien evidenció una correlación positiva moderada con valor de  $r = ,615$ ;  $p < ,000$ , determinando que existe relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en los trabajadores de una entidad pública en Lima.

De acuerdo con lo anterior, los resultados son semejantes a los hallados por Márquez (2020), quien evidenció una correlación positiva moderada con valor de  $r = ,494$ ;  $p < ,000$ , determinando que existe relación acerca de la autoeficacia y la satisfacción laboral en trabajadores de RR.HH. de una consultoría privada en Lima. También, los resultados presentan semejanza a los encontrados por Faya et al. (2018) quienes encontraron una correlación positiva moderada con valor de  $r = ,661$ ;  $p < ,000$ , determinando que, existe relación con la autoeficacia representada por la autonomía del trabajo y la satisfacción laboral en trabajadores de administración de una universidad en Lima. Además, los resultados encontrados mantienen mínima semejanza a los encontrados por Calderón (2018), quien relacionó una correlación positiva baja con un valor de  $r = ,389$ ;  $p < ,000$ , determinando que, existe relación entre la satisfacción afectiva y la autoeficacia profesional en los trabajadores de diferentes empresas en Perú.

Mientras tanto, a nivel internacional, los resultados encontrados mantienen congruencia baja con los encontrados por Bargsted et al., (2019) en Chile, quienes encontraron una correlación positiva baja con un valor de  $r = ,250$ ;  $p < ,000$ , determinando que, existe relación basadas en la autoeficacia profesional con la satisfacción laboral en trabajadores chilenos; finalmente, se encontró semejanza a los hallados por Chegini et al. (2019) en Irán, quienes identificaron una correlación

positiva baja con un valor de  $r = ,290$ ;  $p < ,001$ , demostrando que, existe relación entre la satisfacción laboral y la autoeficacia entre enfermeros iraníes.

En base al primer objetivo específico basado a identificar la relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022. En la tabla 7, permite demostrar que, existe una correlación positiva alta con un valor de  $r = ,788$ ;  $p < ,000$ , identificando que, existe relación entre la magnitud y la autoeficacia profesional. Es necesario mencionar que, Bandura (1999) explicaba a la magnitud como es el grado de dificultad que presenta una tarea o situación difícil de lo cual la persona cree tener la capacidad de superar; es decir, la autoeficacia es la magnitud de la cantidad de materiales que pueda tener una persona en considerar ser capaz de realizar, la porción propuesta de retos que pueda superar, un número de procedimientos que debe de ejecutar para conseguir un objetivo o meta propuesta (Guevara, 2002).

Lo antes entendido, quiere decir que a mayor magnitud, la satisfacción laboral será la búsqueda de placer, comodidad, confianza, recompensas, crecimiento personal y diversas oportunidades positivas, incluida la movilidad ascendente, el reconocimiento y la evaluación realizada según un patrón de mérito con valor monetario como compensación (Temesgen et al., 2018). Algo semejante ocurrió en el reporte de Tabloide de Perú (2019), ya que los trabajadores realizaron una huelga por no recibir un aumento de sueldo desde hace más de 10 años; en una declaración dieron a conocer que la clínica San Juan de Dios no efectuaba el pago de las guardias que ejercen en su servicio.

En base al segundo objetivo específico basado a identificar la relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022. En la tabla 8, permite demostrar que, existe una correlación positiva moderada con un valor de  $r = ,515$ ;  $p < ,000$ , identificando que, existe relación entre la fuerza y la autoeficacia profesional. A pesar de que, la fuerza se vincula con la resolución y el convencimiento de una persona en relación con lo que no puede y puede hacer en función a esos objetivos y metas (Guevara, 2002). Dicho de otra manera, permite mantener una semejanza con los resultados obtenidos por Zhou et al. (2021), quienes presentaron un valor de  $r = ,404$ ;  $p < ,000$ ,

es decir, los efectos del liderazgo basados en las funciones de los objetivos y metas mantuvieron una relación positiva moderada con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa en China. Llegando a este punto, los resultados obtenidos mantienen semejanza a los encontrados por Faya et al. (2018), quienes determinaron un valor de  $r = 0,651$ ;  $p < ,000$ , donde la autonomía del trabajo como una expectativa de la fuerza en la autoeficacia presentó una correlación positiva moderada con la satisfacción laboral de los trabajadores de diferentes empresas peruanas. Es importante resaltar lo que, la fuerza es el grado de seguridad del individuo para ejercer una tarea y resolver el problema, si la expectativa de la autoeficacia es fuerte, las personas obtienen la posibilidad de enfrentar con éxito aquella situación no esperada sin importar los eventos adversos en alcanzar las metas propuestas (Bandura, 1999).

En base al tercer objetivo específico basado a identificar la relación entre la generalidad de la autoeficacia profesional y la satisfacción laboral en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. En la tabla 9, permite demostrar que, existe una correlación moderada con un valor de  $r = ,644$ ;  $p < ,000$ , identificando que, existe relación entre la generalidad y la autoeficacia profesional. Para entender este punto, la generalidad es el dominio de la persona en lo cual se sienta eficaz de realizar y hacer alguna actividad o tarea (Estevan et al., 2016); lo cual permite responder que, cuando se percibe mayor generalidad, la satisfacción laboral presentará un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación de las experiencias laborales (Merga y Fufa, 2019). Lo antes mencionado permite mostrar semejanza a los resultados encontrados por Angulo (2021), quien presentó valores de una correlación positiva muy alta de  $r = 0,961$ ;  $p < ,000$ , es decir, la percepción de logro permite relacionarse con la autoeficacia. Esto demuestra que, si la generalidad es la posibilidad de extender el sentimiento, la confianza y la superación de manera eficaz de la persona a otras situaciones similares (Bandura, 1999).

De las evidencias anteriores, también se identificaron resultados descriptivos de la autoeficacia profesional, hallándose un nivel bajo de 7,3%, un nivel medio 26,8% y finalmente un nivel alto de 65,9% percibida de la autoeficacia profesional en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022.

Asimismo, estos resultados mantienen contrastes a los identificados por Angulo (2021) quien evidencio en su trabajo investigativo acerca de los resultados descriptivos de la autoeficacia profesional, presentó un nivel bajo de 4%, un nivel medio de 38% y un nivel alto de 58% en trabajadores de una empresa de Lima. Además, los resultados descriptivos presentan semejanza a los encontrados por Cangahuala (2021), quien identificó un nivel bajo de 4,3%, un nivel moderado de 62,9% y un nivel alto de 32,9% de autoeficacia percibida por los trabajadores de entidades públicas de Lima. Se debe agregar que, Chirinos (2017) identificó un nivel muy bajo de 6,4%, un nivel bajo de 12,2%, un nivel promedio de 54,1% y un nivel alto de 14,1% de autoeficacia general en los trabajadores de una empresa privada de Lima.

En base a las dimensiones de la autoeficacia profesional presentaron resultados descriptivos de 7,3% un nivel bajo, 31,7% un nivel medio y 61% un nivel alto en la dimensión magnitud; un 7,3% un nivel bajo, 20,7% un nivel medio y 72% un nivel alto en la dimensión fuerza; un 7,3% un nivel bajo, 41,5% un nivel medio y 51,2% un nivel alto en la dimensión generalidad en personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima 2022. Estos resultados son semejantes a los encontrados por Chirinos (2017), quien identificó un nivel bajo de 10,9%, un nivel promedio de 56,1% y un nivel muy alto de 32,9% en la dimensión magnitud; un nivel muy bajo de 7,1%, un nivel bajo de 8,3%, un nivel promedio de 54,1%, un nivel alto de 11,6% y un nivel muy alto de 18,7% en la dimensión fuerza; un nivel muy bajo de 4,5%, un nivel promedio de 72,2% y un nivel muy alto de 23,2% en la dimensión generalidad de la autoeficacia en los trabajadores de una empresa privada de Lima.

Seguidamente, se identificaron resultados descriptivos de la satisfacción laboral, hallándose un nivel bajo de 7,3%, un nivel medio 41,5% y finalmente un nivel alto de 51,2% percibida por la satisfacción laboral. Asimismo, estos resultados mantienen contrastes a los identificados por (Angulo, 2021) quien evidencio en su trabajo investigativo acerca de los resultados descriptivos de la satisfacción laboral, presentó un nivel bajo de 3%, un nivel medio de 79% y un nivel alto de 18% en trabajadores de una empresa de Lima. Por otro lado también mantiene semejanza a los resultados encontrados por Lomas (2017), quien encontró un nivel muy bajo

de 16%, un nivel bajo de 34%, un nivel medio de 27%, un nivel alto de 14% y un nivel muy alto de 9% en los trabajadores de una municipalidad del distrito de Buenos Aires de Tarapoto, Perú.

Es importante resaltar que, las dimensiones de la satisfacción laboral depende de factores como las condiciones individuales, la motivación, y el compromiso de cada trabajador; donde establecer una relación recíproca y de gana en gana con la organización implica que el trabajador debe aportar lo mejor de sí mismo, para alcanzar el cumplimiento propuesto por objetivos personales y organizacionales (Vallejo, 2010).

La presente información obtenida mantendrá contenido valioso para la clínica San Juan de Dios, ya que responderá de manera objetiva como es que el personal de servicio de rehabilitación percibió la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral. Por otro lado, es necesario dar a conocer que, la investigación presentó limitaciones para su avance en el desarrollo del contenido, puesto que, la falta de referencias bibliográficas dentro del parámetro de estudios nacionales acerca de las dimensiones del instrumento autoeficacia general de la variable autoeficacia profesional fueron mínimas, ya que este, en su momento fue un instrumento unidimensional lo cual dificultó en la elaboración de discusión en comparar las correlaciones dimensión variable entre las dimensiones de la autoeficacia con la satisfacción laboral. Por tanto, tener en consideración profundizar en este aspecto cuando se decida relacionar estos tipos de dimensiones de fuerza, magnitud y generalidad de la autoeficacia general.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se determinó la relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022, alcanzando una correlación de Rho de Spearman de ( $r = ,788$ ;  $p < ,000$ ), mostrándose como una correlación positiva alta; quiere decir, en medida que se mejora la autoeficacia profesional también se da una mayor satisfacción laboral.

**Segundo:** Se identificó la relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022, alcanzando una correlación de Rho de Spearman de ( $r = ,731$ ;  $p < ,000$ ), mostrándose como una correlación positiva alta; quiere decir, en medida que se mejora la magnitud también se da una mayor satisfacción laboral.

**Tercero:** Se identificó la relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022, alcanzando una correlación de Rho de Spearman de ( $r = ,511$ ;  $p < ,000$ ), mostrándose como una correlación positiva moderado; quiere decir, en medida que se mejora la fuerza también se da una mayor satisfacción laboral.

**Cuarto:** Se identificó la relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022, alcanzando una correlación de Rho de Spearman de ( $r = ,644$ ;  $p < ,000$ ), mostrándose como una correlación positiva moderado; quiere decir, en medida que se mejora la generalidad también se da una mayor satisfacción laboral.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda considerar capacitaciones de autoeficacia profesional, con la finalidad de conducir a una mayor satisfacción laboral y, por lo tanto, a una mayor asistencia al trabajo en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022

**Segundo:** Se recomienda que en futuras investigaciones relacionado a las variables de autoeficacia y satisfacción laboral se aplique en otros tipos de servicios en clínicas y/o hospitales, para conocer cómo es que los profesionales lo perciben en su ámbito laboral.

**Tercero:** Se recomienda realizar evaluaciones para conocer la opinión acerca de las necesidades personales por medio de breves encuestas para identificar los intereses del personal de servicio, con el fin de que los programas integrados por parte de la jefatura encargada del servicio de rehabilitación cumplan con los objetivos previstos.

**Cuarto:** Finalmente, se presentaría un informe acerca de los resultados obtenidos en el estudio, con el objetivo de dar a conocer a la clínica en evaluar y generar estrategias en beneficio del trabajador, para contribuir mejoramiento de aspectos que intervengan en el desarrollo y capacidad óptima.

## REFERENCIAS

- Angulo, A. (2021). *Satisfacción y autoeficacia laboral en trabajadores de empresas privadas de Lima Metropolitana en el año 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5586>
- Angulo, M. (2020). Decenas de médicos protestan en Perú para exigir mejores condiciones laborales. France 24. <https://www.france24.com/es/20200826-peru-protesta-medicos-condiciones-laborales-pandemia>
- Arias, J. (2018). *Proyecto de tesis: guía para la elaboración*. Agogocursos. [https://www.researchgate.net/publication/350072280\\_Proyecto\\_de\\_Tesis\\_guia\\_para\\_la\\_elaboracion](https://www.researchgate.net/publication/350072280_Proyecto_de_Tesis_guia_para_la_elaboracion)
- Bandura, A. (1999). *Auto-eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Desclée De Brouwer. <https://es.scribd.com/document/436364815/Bandura-Albert-Auto-Eficacia-Como-Afrontamos-Los-Cambios-de-La-Sociedad-Actual>
- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., y Yeves, J. (2019). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 157–163. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a18>
- Bautista, M., Victoria, E., Vargas, L., y Carmen, H. (2020). Pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas: su clasificación, objetivos y características. *Esalud y Educación*, 9(17), 78–81. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/download/6293/7619/>.
- Calderón, M. (2018). *Relación de la satisfacción laboral afectiva y la autoeficacia laboral en trabajadores profesionales peruanos* [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/8478>
- Cangahuala, F. (2021). *Autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de una*

- entidad pública de Lima, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4460>
- Caro, I. (1987). Revisión crítica de la teoría de la autoeficacia de A. Bandura. *Boletín de Psicología. Universidad de Valencia.*, 1(16), 61–89. <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N16-4.pdf>
- Chacón, C. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. *Acción Pedagógica*, 15(1), 44–54. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968869.pdf> .
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., y Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Teahran University of Medical Sciences*, 6(2), 86–93.
- Cheng, L., Cui, Y., Chen, Q., Ye, Y., Liu, Y., Zhang, F., Zeng, W., y Hu, X. (2020). Paediatric nurses' general self-efficacy, perceived organizational support and perceived professional benefits from Class A tertiary hospitals in Jilin province of China: The mediating effect of nursing practice environment. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4878-3>
- Chirinos, K. (2017). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en trabajadores de una empresa privada de Lima Norte, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3226>
- Chung, J., Li, W., Cheung, A., Ho, L., y Chung, J. (2022). Efficacy of a blended learning programme in enhancing the communication skill competence and self-efficacy of nursing students in conducting clinical handovers: a randomised controlled trial. *BMC Medical Education*, 22(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03361-3>
- Correa, A., Ríos, M., Herrera, A., Bustos, C., y Rojas, G. (2015). Autoeficacia en salud oral: concepto, evaluación y tratamiento. *Avances En Odontoestomatología*, 31(5), 305–311. <https://dx.doi.org/10.4321/S0213->

12852015000500003

- Coulter, R. (2005). *Administración* (8th ed.). Pearson Prentice Hall.  
[https://www.academia.edu/10380934/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter)
- Covarrubias, C., y Mendoza, M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: El caso de Chile. *Estudios Hemisféricos y Polares*, 4(2), 107–123.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4457452>
- Cueto, J. (2022). *Covid: “Nos agradecen el sacrificio, pero no nos pagan lo trabajado”, el reclamo de las enfermeras en Panamá por sus condiciones durante la pandemia*. BBC Nuevo Mundo.  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-59552979>
- De Simone, S., Planta, A., y Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39(November 2017), 130–140. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Dehghani, F., Barkhordari, M., Sedaghati, M., y Fallahzadeh, H. (2020). Effect of palliative care training on perceived self-efficacy of the nurses. *BMC Palliative Care*, 19(1), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s12904-020-00567-4>
- Estevan, I., Alvarez, O., y Castillo, I. (2016). Autoeficacia percibida y rendimiento técnico-táctico en taekwondistas universitarios. *Cuadernos de Psicología Del Deporte*, 16(2), 51–64.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttextpid=S1578-84232016000200007](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1578-84232016000200007)
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 43–56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Fernández, J. (2020). La brecha entre la investigación y la práctica clínica. *Papeles del Psicólogo*, vol. 41, núm. 2, pp. 81-90.

<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2932>

- Gedif, G., Sisay, Y., Alebel, A., y Belay, Y. (2018). Level of job satisfaction and associated factors among health care professionals working at University of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia: A cross-sectional study. *BMC Research Notes*, 11(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s13104-018-3918-0>
- Granat, L., Andersson, S., Hadziabdic, E., Brännström, M., y Sandgren, A. (2022). Translation, adaptation, and validation of the Self-efficacy in Palliative Care scale (SEPC) for use in Swedish healthcare settings. *BMC Palliative Care*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12904-022-00940-5>
- Guevara, G. (2002). Relación de los niveles de autoeficacia y la codependencia en un grupo de familiares de pacientes drogadependientes. *Revista de Investigación En Psicología*, 5(2), 26. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/Investigacion\\_Psicologia/v05\\_n2/pdf/a01v5n2.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVrevistas/Investigacion_Psicologia/v05_n2/pdf/a01v5n2.pdf).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw-Hill. [https://www.academia.edu/download/65000949/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_LAS\\_RUTA.pdf](https://www.academia.edu/download/65000949/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf).
- Juárez, O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones* (1st ed.). Patria S.A. <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074381276.pdf>
- Lima, L. (2020). *Coronavirus en Panamá: cómo se convirtió en el país de América Latina con más casos nuevos de covid-19 por número de habitantes*. BBC

Nuevo Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-53313897>

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>

Márquez, N. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, 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)

Merga, H., y Fufa, T. (2019). Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern Ethiopia: Using principal component analysis. *BMC Health Services Research*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4317-5>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cualitativa - Cuantitativa. Redacción de la tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Noreña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichán*, 12(3), 263–274. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Cobertura sanitaria universal*. [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-\(uhc\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-(uhc))

Organizacion de las Naciones Unidas. (2020). *2020: el año de la pandemia de COVID-19 que cerró el mundo*. Noticias ONU. Mirada Global Historias

- Humanas. <https://news.un.org/es/story/2020/12/1486082>
- Ramírez, M. (2020). *Coronavirus: cómo afecta a la salud mental del personal médico*. Conexión Expo Med. <https://www.conexiones365.com/nota/expo-med/sistemas-de-salud/coronavirus-salud-mental-personal-medico>
- Robinson, J. (2022). *Relaciones con los empleados: mejores prácticas para mejorar la productividad*. Revista Factorial. <https://factorialhr.co.uk/blog/employee-relations/>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería Del Trabajo*, 6(3), 105–114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Tabloide de Perú. (2019). *Teletón: trabajadores del Hogar Clínica San Juan de Dios realizan huelga y exigen aumento de sueldos*. Diario Trome. <https://trome.pe/actualidad/san-luis-trabajadores-hogar-clinica-san-juan-dios-realizan-huelga-nndc-97068/>
- Temesgen, K., Aycheh, M., y Leshargie, C. (2018). Job satisfaction and associated factors among health professionals working at Western Amhara Region, Ethiopia. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12955-018-0898-7>
- Union General de Trabajadores. (2010). Prevención de riesgos laborales. Condiciones de trabajo. *Union General de Trabajadores*, 1–21. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
- Valdés, P. (2020). Ataque al personal de la salud durante la pandemia de Covid-19 en Latinoamérica. *Acta Médica Colombiana*, 45(3), 1–15. <https://doi.org/10.36104/amc.2020.1975>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral; Utopía o realidad*. Universitaria de la Costa. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cuc.edu.co>

/bitstream/handle/11323/1081/Satisfaccion  
Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed

- Woo, C., y Park, J. (2021). Mediating Effects of Workplace Learning and Self-efficacy on the Relationship between Technostress and Job Satisfaction of Convalescent Hospital Nurses. *International Journal of Advanced Smart ...*, 10(4), 141–148. <http://dx.doi.org/10.7236/IJASC.2021.10.4.141>
- Yalalova, J., y Zhang, L. (2017). *Self-efficacy and Career Satisfaction: the Mediating Role of Work Effort*. 37, 252–263. <https://doi.org/10.2991/ictim-17.2017.31>
- Yang, L. (2022). Mediating role of career self-efficacy between clinical learning environment and professional identity in nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 78(4), 1012–1019. <https://doi.org/10.1111/jan.15027>
- Zambrano, L. (2019). *Autoeficacia y dimensiones de la interacción trabajo-familia en bomberos voluntarios de Lima Norte, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37107>
- Zheng, Z. hong, Luo, Z. chen, Zhang, Y., Chan, W. C. H., Li, J. qiong, Pang, J., Jia, Y. ling, y Tang, J. (2020). Hospice care self-efficacy among clinical medical staff working in the coronavirus disease 2019 (COVID-19) isolation wards of designated hospitals: a cross-sectional study. *BMC Palliative Care*, 19(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12904-020-00692-0>
- Zhou, X., Rasool, S., Yang, J., y Asghar, M. (2021). Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: The role of self efficacy and leader-member exchange. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 2–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>
- Zull, M. (2020). *De los aplausos a los insultos: aumentan las agresiones a sanitarios en la segunda ola*. Revista El Confidencial. [https://www.elconfidencial.com/espana/2020-10-04/pandemia-agresiones-sanitarios-aumentan-segunda-ola\\_2773220/](https://www.elconfidencial.com/espana/2020-10-04/pandemia-agresiones-sanitarios-aumentan-segunda-ola_2773220/)



**ANEXOS**  
**Anexo A**  
**Operacionalización de variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN/ RANGOS
Autoeficacia profesional	La autoeficacia es la fuerza de certeza de cada persona en dar una valoración de cada dominio que tiene; partiendo de la magnitud como el número de componentes utilizados para darle valor a una tarea; y la generalidad es el dominio de la persona en lo cual se sienta eficiente de realizar y hacer alguna actividad o tarea (Estevan et al., 2016).	La autoeficacia profesional se medirá mediante 3 dimensiones: magnitud, fuerza y generalidad, misma que será considerada para el recojo de datos por medio del instrumento de 10 ítems de alternativa Likert (Chirinos, 2017).	Magnitud  Fuerza  Generalidad	Situaciones difíciles  Resolución de problemas  Alcance de metas  Confianza  Superación	Ordinal  Bajo [10-20] Medio [21-31] Alto [32-40]
Satisfacción laboral	la satisfacción laboral depende de factores como las condiciones individuales, la motivación, y el compromiso de cada trabajador; donde establecer una relación recíproca y de gana en gana con la organización implica que el trabajador debe aportar lo mejor de sí mismo, para alcanzar el cumplimiento propuesto por objetivos personales y organizacionales (Vallejo, 2010).	La satisfacción laboral se medirá mediante 4 dimensiones: reto de trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo empleado, mismas que será considerada para el recojo de datos por medio del instrumento de 18 ítems de alternativa Likert (Lomas, 2017).	Reto de trabajo  Remuneraciones justas  Condiciones de trabajo  Relación trabajo empleado	Identificación de las tareas  Conocimientos del trabajo  Independencia  Autonomía y retroalimentación  Percepción del sueldo Percepción del salario  Oportunidad de desarrollo Características del trabajo Compatibilidad de la personalidad Compatibilidad de la labor realizada	Ordinal  Bajo [18-42] Medio [43-67] Alto [68-90]

## Anexo B

### Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLÓGICA
¿Cuál es la relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022?	Determinar la relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.	Existe relación entre la autoeficacia profesional y satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.	Autoeficacia profesional	Magnitud	Situaciones difíciles	<b>Tipo:</b> Básico  <b>Diseño:</b> No experimental, transversal  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel:</b> Descriptiva correlacional  <b>Población y muestra:</b> 80 participantes
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		Fuerza	Resolución de problemas	
¿Cuál es la relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022?	Identificar la relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.	Existe relación entre la magnitud y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.		Generalidad	Alcance de metas	
				Reto de trabajo	Confianza	
¿Cuál es la relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022?	Identificar la relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.	Existe relación entre la fuerza y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.	Satisfacción laboral	Remuneraciones justas	Superación	
				Condiciones de trabajo	Identificación de las tareas	
¿Cuál es la relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022?	Identificar la relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.	Existe relación entre la generalidad y la satisfacción laboral en el personal de servicio de rehabilitación de la clínica San Juan de Dios, Lima, 2022.		Relación trabajo empleado	Conocimientos del trabajo	

**Anexo C  
Instrumentos**

**ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL EAG**

**ADAPTADO POR (CHIRINOS, 2017)**

<b>ESCALA</b>			
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(MD)	(ED)	(DA)	(MA)
1	2	3	4

<b>ÍTEMS</b>		<b>RESPUESTA</b>			
		(MD)	(ED)	(DA)	(MA)
1	Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.				
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.				
3	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.				
5	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.				
6	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.				
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darles solución a los problemas.				
9	Sí me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.				
10	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

## SATISFACCIÓN LABORAL

ELABORADO POR (LOMAS, 2017)

<b>ESCALA</b>				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.					
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.					
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.					
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.					
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la Institución.					
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.					
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las					

	funciones que desempeña.					
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.					
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.					
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.					

## Anexo D Validación por jueces expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUTOEFICACIA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: MAGNITUD</b>							
1	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.	x		X		X		
2	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.	x		X		X		
	<b>DIMENSION 2: FUERZA</b>							
3	Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.	x		X		X		
4	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	x		X		X		
5	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	x		X		X		
6	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darles solución a los problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: GENERALIDAD</b>							
7	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	X		X		X		
8	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.	X		X		X		
9	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	X		X		X		
10	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Román Meza Alexander Humberto      DNI: 46244074

Especialidad del validador: Magíster en Gerencia de Servicios de Salud

Lima, 28 de Mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Mg. Alexander Humberto Román Meza  
Lic. Tecnólogo Médico de Radiología - Esp. en  
Resonancia y Tomografía  
C.T.M.P. 0696 – R.N.G.A. - MG 0002 –

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: RETO DE TRABAJO</b>							
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	X		X		X		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	X		X		X		
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	X		X		X		
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.	X		X		X		
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	X		X		X		
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: REMUNERACIONES JUSTAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: CONDICIONES DE TRABAJO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	X		X		X		
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	X		X		X		
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	X		X		X		
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.	X		X		X		
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: RELACION TRABAJO EMPLEADO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Román Meza Alexander Humberto        DNI: 46244074

Especialidad del validador: Magister en Gerencia de Servicios de Salud

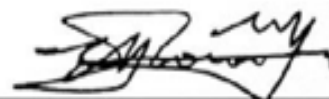
Lima, 28 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Alexander Humberto Román Meza  
Lic. Tecnólogo Médico de Radiología - Esp. en  
Resonancia y Tomografía  
C.T.M.P. 8696 – R.N.G.A. - MG 0002 –  
R.N.E. 00107 - 00249



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUTOEFICACIA PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: MAGNITUD</b>							
1	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.	x		X		X		
2	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.	x		X		X		
	<b>DIMENSION 2: FUERZA</b>							
3	Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.	x		X		X		
4	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	x		X		X		
5	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	x		X		X		
6	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darles solución a los problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: GENERALIDAD</b>							
7	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	X		X		X		
8	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.	X		X		X		
9	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	X		X		X		
10	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   
  Aplicable [ x ]   
  Aplicable después de corregir [ ]   
  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **CELSO HUAMAN CORREA**    DNI: 0692375

Especialidad del validador: Magister en Educación. Docencia en el nivel superior

Lima, 29 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
 MG.: HUAMAN CORREA CELSO

CTMP: 0450

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: RETO DE TRABAJO</b>							
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	X		X		X		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	X		X		X		
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	X		X		X		
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.	X		X		X		
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	X		X		X		
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: REMUNERACIONES JUSTAS</b>							
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	X		X		X		
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	X		X		X		
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	X		X		X		
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeña.	X		X		X		
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4: RELACIÓN TRABAJO EMPLEADO</b>							
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: **CELSO HUAMAN CORREA**    DNI: 0692375

Especialidad del validador: Magister en Educación. Docencia en el nivel superior

Lima, 29 de mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



MG.: HUAMAN CORREA CELSO

CTMP: 0450

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: AUTOEFICACIA PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: MAGNITUD</b>							
1	Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.	x		X		X		
2	Si me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.	x		X		X		
	<b>DIMENSION 2: FUERZA</b>							
3	Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.	x		X		X		
4	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	x		X		X		
5	Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	x		X		X		
6	Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darles solución a los problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: GENERALIDAD</b>							
7	Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	X		X		X		
8	Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.	X		X		X		
9	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	X		X		X		
10	Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: ANA LORENA ELGUERA PAJARES      DNI: 10614540

Especialidad del validador: Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de personas

Lima, 27 de mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: RETO DE TRABAJO</b>							
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	X		X		X		
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	X		X		X		
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	X		X		X		
6	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.	X		X		X		
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	X		X		X		
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la Institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: REMUNERACIONES JUSTAS</b>							
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	X		X		X		
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: CONDICIONES DE TRABAJO</b>							
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	X		X		X		
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	X		X		X		
13	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	X		X		X		
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.	X		X		X		
16	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 4: RELACION TRABAJO EMPLEADO</b>							
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: ANA LORENA ELGUERA PAJARES DNI: 10614540

Especialidad del validador: Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de personas

Lima, 27 de mayo del 2022

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



MG.: ANA ELGUERA PAJARES

## Anexo E Confiabilidad

### Instrumento 1: Escala de autoeficacia general EAG

<b>Estadísticas de total de elemento</b>	
	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Encuentro la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien me lo impida.	,882
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	,859
3. Persisto en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	,868
4. Tengo confianza en que puedo manejar acontecimientos inesperados.	,860
5. Mis cualidades me permiten superar situaciones imprevistas.	,849
6. Permanezco calmado(a) en situaciones difíciles, porque cuento con las habilidades necesarias para superarlas.	,851
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	,859
8. Si me esfuerzo lo suficiente, puedo darles solución a los problemas.	,827
9. Sí me encuentro en una situación difícil generalmente se me ocurre que debo hacer.	,865
10. Al tener que hacer frente a un problema, se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	,854

Nota: Elaboración propia

### Confiabilidad total de la escala de autoeficacia general EAG

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	10

Nota: Elaboración Spss v25

## Instrumento 2: Satisfacción laboral

Estadísticas de total de elemento		Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	,934
2.	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	,935
3.	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.	,937
4.	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y la de su familia.	,934
5.	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.	,940
6.	La organización lo ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones sus actividades.	,935
7.	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.	,931
8.	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la Institución.	,931
9.	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.	,931
10.	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos.	,931
11.	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.	,931
12.	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.	,931
13.	Se siente usted satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.	,932
14.	Considera que la organización se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal.	,929
15.	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar en los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.	,929
16.	La organización aplica la supervisión constante de tal manera se dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.	,931
17.	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	,940
18.	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.	,933

Nota: Elaboración propia

### Confiabilidad total de la escala satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	18

Nota: Elaboración Spss v25