



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS
**AUTOEFICACIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
ENFERMERAS DE LA CLÍNICA GOOD HOPE EN LIMA
METROPOLITANA, 2022.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR PSICOLOGICO

PRESENTADO POR
GARY COYLA CAMACHO
ADDERLY RUBÉN FLORES CALDERON

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR
MG. JOEL HIAMIR FIGUEROA QUIÑONES

CÓDIGO ORCID N°0000-0003-3907-7606

CHINCHA, 2023

Asesor

MG. JOEL HIAMIR FIGUEROA QUIÑONES

Miembros del jurado

- Dr. William Esteban Chu Estrada
- Dr. Lorenzo Edmundo Gonzales Zavaleta
- Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Juana Marcos romero
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

Presente. –

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarle e informar que los estudiantes **COYLA CAMACHO GARY y FLORES CALDERON ADDERLY RUBÉN**

de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa académico de psicología, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE
TESIS



TESIS



Titulado:

"Autoeficacia y satisfacción laboral en enfermeras de la clínica good hope en lima metropolitana, 2022!"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente, remito la presente constancia adjuntando mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg./ Joel Hiamir Figueroa Quiñones
DNI N° 77350466
Código ORCIR N° 0000-0003-3907-760

DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Gary Coyla Camacho identificado con DNI N° 44062074 y Adderly Ruben Flores Calderón, identificado con DNI N° 45559930, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: AUTOEFICACIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA CLÍNICA GOOD HOPE EN LIMA METROPOLITANA, 2022, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, los investigadores, no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 11 de Julio del 2023.



Gary Coyla Camacho
DNI: 44062074



Adderly Ruben Flores Calderon
DNI: 45559930

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros padres, pues sin ellos no lo habríamos logrado. Sentimos su bendición y soporte a diario a lo largo de nuestras vidas, gracias a ellos seremos los profesionales del mañana que servirán a nuestra sociedad. Es por eso que les dedicamos este trabajo en ofrenda de su paciencia y amor para con nosotros. Los amamos.

Agradecimiento

En primer lugar, le agradecemos a Dios quien nos ha guiado y nos dio la fortaleza para seguir adelante.

A nuestros padres, por su comprensión y estímulo constante, además de su incondicional apoyo a lo largo de nuestros estudios. Ellos son los que nos han impulsado siempre a perseguir nuestras metas y nunca rendirnos frente a las adversidades.

A todas las personas que directa o indirectamente apoyaron en la realización de esta tesis.

Gary Coyla Camacho

Adderly Ruben Flores Calderon

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre la autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

Material y método: Es una investigación básica, descriptiva de diseño correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 292 enfermeras. Los datos fueron recolectados mediante dos cuestionarios que miden la autoeficacia y la satisfacción laboral. Los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS versión 27 tanto la estadística descriptiva e inferencial mediante de la prueba de *Rho de Spearman*.

Resultados: Se encontró relación positiva moderada y significativa entre autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales. Asimismo, se encontró una relación positiva moderada y significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral según las dimensiones del clima laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento. Asimismo, el nivel de autoeficacia fue bajo en un 42%, mientras que el nivel de satisfacción laboral fue medio en un 37%.

Conclusiones: Existe una correlación significativa y presenta una relación positiva ($r_s = 0.716$, $p = 0.000$) entre las variables Autoeficacia y la Satisfacción laboral

Palabras claves: Autoeficacia, satisfacción laboral, enfermeras, clima laboral, relaciones laborales, motivación, reconocimiento.

Abstract

Objective: To determine the relationship between self-efficacy and job satisfaction in assisting nurses from the Good Hope clinic in metropolitan Lima, 2022.

Material and method: It are a basic, descriptive investigation of correlational design, with a cross-sectional cut. The sample consisted of 292 nurses. Data were collected through two questionnaires that measure self-efficacy and job satisfaction. Data were analyzed using the SPSS version 27 statistical program, both descriptive and inferential statistics using Spearman's Rho test.

Results: A moderate and significant positive relationship was found between self-efficacy and job satisfaction in assisting nurses. Likewise, a moderate and significant positive relationship was found between self-efficacy and job satisfaction according to the dimensions of work environment, labor relations, motivation, and recognition. Likewise, the level of self-efficacy was low at 42%, while the level of job satisfaction was medium at 37%.

Conclusions: There is a significant correlation and a positive relationship ($r_s = 0.716, p = 0.000$) between the variables Self-efficacy and Job satisfaction

Keywords: Self-efficacy, job satisfaction, nurses, work environment, labor relations, motivation, recognition.

Índice General

Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice General	v
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1. Descripción del Problema	11
2.2. Pregunta de Investigación General	14
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	14
2.4. Justificación e Importancia	14
2.4.1 Conveniencia	14
2.4.2 Implicaciones Prácticas	15
2.4.3 Valor Teórico	15
2.4.4 Utilidad Metodológica	15
2.5. Objetivo General	15
2.6. Objetivos Específicos	15
2.7. Alcances y Limitaciones	16
2.7.1 Alcances	16
2.7.2 Limitaciones	16
III. Marco Teórico	17
3.1. Antecedentes	17
3.1.1 Internacionales	17
3.1.2 Nacionales	18
3.2. Bases Teóricas	20
3.2.1 Autoeficacia	20
3.2.2 Teorías	21
3.3. Satisfacción Laboral	22
3.3.1 Definición	22
3.4. Teorías de Satisfacción Laboral	23
IV. Metodología	27
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	27
4.2. Diseño de Investigación	27
4.3. Operacionalización de Variables	27
4.4. Hipótesis General y Específicas	28

4.4.1 Hipótesis General	28
4.4.2 Hipótesis Específica	28
4.5. Población y Muestra.....	28
4.5.1 Criterios de Selección.....	29
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	29
4.7. Recolección de Datos	31
4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos	31
V. Resultados.....	32
5.1. Presentación de Resultados-Descriptivos.....	32
5.1.1 Variables Sociodemográficas	32
5.2. Variable Autoeficacia	36
5.3. Variable Satisfacción Laboral.....	36
5.4. Interpretación de los Resultados.....	39
5.4.1 Prueba de Normalidad.....	39
5.4.2 Contraste de Hipótesis	40
5.4.3 Grado de Relación entre las Variables	40
5.4.4 Decisión Estadística	40
5.4.5 Prueba de Hipótesis Específicas	41
VI. Análisis de los resultados.....	46
6.1. Análisis Descriptivo de Resultados	46
6.2. Comparación de los Resultados con el Marco Teórico	47
VII. Conclusiones y recomendaciones	49
7.1. Conclusiones	49
7.2. Recomendaciones	50
Referencias bibliográficas	51
ANEXOS	60
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	61
Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos	64
Anexo 3: Ficha de Validación.....	66
Anexo 4: Escala de Valoración del Instrumento.....	69
Anexo 5: Base de Datos SPSS	70

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	27
Tabla 2. Sexo de los participantes.	32
Tabla 3 Estado civil.	33
Tabla 4 Nivel de instrucción.	34
Tabla 5 Condición laboral.....	34
Tabla 6 Modalidad de trabajo.	35
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje del nivel de autoeficacia de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	36
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión del clima laboral de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.....	36
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	37
Tabla 10 Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.....	38
Tabla 11 Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de reconocimiento de los profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	38
Tabla 12 Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variables de Autoeficacia, Satisfacción laboral y sus dimensiones en los profesionales de enfermería de la clínica Good Hope, 2022.....	39
Tabla 13 Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y la satisfacción laboral de los profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	40
Tabla 14 Similitud de rho de Spearman con autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión del clima laboral de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	41
Tabla 15 Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.....	42
Tabla 16 Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	43
Tabla 17 Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de reconocimiento de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	44

Índice de Figuras

Figura 1. Sexo de los participantes.	32
Figura 2. Estado civil.il	33
Figura 3. Nivel de instrucción.	34
Figura 4. Condición laboral.....	35
Figura 5. Modalidad de trabajo.....	35
Figura 6. Frecuencia y porcentaje del nivel de autoeficacia de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope,2022.	36
Figura 7. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión del clima labral de profesionales en enfermería de la clínica Good. 2022.	37
Figura 8. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022	37
Figura 9. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.....	38
Figura 10. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.	39

I. INTRODUCCIÓN

Las enfermeras necesitan un sentido claro de su papel en la organización hospitalaria para utilizar los conocimientos y habilidades que adquieren de manera coordinada con otras enfermeras y personal sanitario. Debido a preocupaciones globales, la satisfacción laboral y la autoeficacia del personal de enfermería tienen un impacto potencial en la calidad y seguridad de la atención al paciente y son un factor que contribuye a que las enfermeras permanezcan en el trabajo y la carrera. (Lu et al., 2019).

La profesión de enfermería tiene una responsabilidad importante en la calidad de la atención al paciente, y para que las enfermeras satisfagan eficazmente las necesidades de salud de los pacientes, en primer lugar, las propias enfermeras deben estar satisfechas con su trabajo (Pennbrant et al., 2020). La satisfacción de una enfermera con su trabajo debe de ser efectiva, de lo contrario no es posible que realice el trabajo de manera eficiente (Waltz et al., 2020). Asimismo, una mayor autoeficacia es esencial para hacer frente a situaciones laborales, que demandan mucho del estrés y el agotamiento en entornos de trabajo (Adamovic et al., 2022).

En perspectiva de lo anterior, el actual trabajo identifica la dependencia de la autoeficacia y satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la Clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

En el capítulo I, se presenta la introducción de la presente investigación, seguidamente

En el capítulo II, se presenta el diseño del problema que nos brinda información al comprender el problema de este estudio, las preguntas de investigación tanto general como específicas. Asimismo, los objetivos general y específico, y finalizando con la justificación exhaustiva de la investigación.

En el capítulo III, se desarrolla el marco teórico, donde se encuentra información de revistas de alto impacto, antecedentes de trabajos realizados para las variables de estudio, bases teóricas que brindar una

mejor comprensión del estudio de la variable y un marco conceptual que brinda la veracidad del tema de estudio.

En el capítulo IV, se encuentra la metodología de investigación donde se establece el tipo de la investigación, así como su diseño, las hipótesis, variables de estudio a través de su Operacionalización, la población y muestra. También se encuentran los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo V, se presenta los resultados partiendo del procesamiento estadístico de la base de datos y también contiene la interpretación a partir de la información recolectada.

En el capítulo VI, damos a conocer el análisis de los resultados obtenidos iniciando por el análisis descriptivo de los datos obtenidos, a través del contraste de hipótesis y comparación de los resultados.

En el capítulo VII, se muestra la conclusión y las recomendaciones en base a los resultados obtenidos de la investigación.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del Problema

Las enfermeras representan la mayor proporción del personal en los centros de salud y sus responsabilidades no solo afectan en gran medida la imagen del centro de salud y la evaluación de los consumidores, sino que también tienen un gran impacto en la calidad de la atención al paciente (Anderson et al., 2021).

El bienestar de las enfermeras es un tema interesante dada su influencia en la calidad del servicio en los hospitales. Las exigencias laborales de las enfermeras superan sus recursos personales y laborales exponiéndolas a riesgos psicosociales con consecuencias negativas en su salud física y psicológica (Hofmeyer & Taylor, 2021; Søvold et al., 2021). Así, la satisfacción laboral se incrementa cuando las enfermeras actúan de manera autónoma y mediante una motivación interna al establecer metas para sí mismas con una visión a largo plazo (Kim et al., 2018). Además, según el grado de satisfacción de una enfermera con su trabajo u organización, afecta directamente la aptitud de los servicios médicos y de enfermería que brindan los hospitales y las organizaciones de enfermería (Li et al., 2020).

La psicología positiva asume que los individuos tienen capacidades inherentes para el crecimiento, la realización y la felicidad. Sin embargo, estudios actuales indican que carecer de estas capacidades pueden estar estrechamente relacionadas con la depresión (Hogan, 2020; Young et al., 2019). Asimismo, el trabajo por turnos de 12 horas se ha vuelto cada vez más común para las enfermeras, indicando altos niveles de agotamiento (Dall’Ora et al., 2015) y una menor satisfacción en los profesionales de enfermería (Khamisa et al., 2016). Los trabajadores que experimentan agotamiento tienen mayor insatisfacción y mayores tasas de rotación. Una encuesta realizada en 10 países europeos mostró que la intención de las enfermeras de dejar la enfermería oscilaba entre el 5 % y el 17 %. (Heinen et al., 2013). El desgaste profesional de las enfermeras fue alto en Perú en

2017, afectando al 10% de las enfermeras en Huancavelica y al 4,3% en Apurímac. Además, la prevalencia de agotamiento fue de aproximadamente 2% en Lima-Callao y Piura. Asimismo, quienes se vieron significativamente afectados fueron aquellos que tenían mayor edad, tenían una jornada laboral promedio y habían trabajado en el sector salud o establecimiento de salud durante muchos años. (Solís-Cóndor et al., 2017). Además, la dotación adecuada de personal de enfermería se asoció negativamente con el agotamiento y la insatisfacción laboral de las enfermeras, lo que predijo la disposición de las enfermeras a dejar su trabajo actual en el plazo de un año, dijeron los investigadores (Y. C. Chen et al., 2019)

La autoeficacia tiene un resultado favorable en la satisfacción laboral y en el desempeño profesional de enfermería. Pues una alta autoeficacia hace que las enfermeras se adapten mejor a sus entornos laborales (Liu et al., 2020). Estudios indican que las enfermeras con alta autoeficacia pueden motivar las actividades laborales y desempeñarse bien frente a situaciones difíciles (Cziraki et al., 2018). De esta manera, la autoeficacia de una enfermera puede cambiar al motivar las actividades del individuo y tiende a estar satisfecho con su trabajo. Además, poseerá la capacidad para adaptarse bien a eventos estresantes, tareas difíciles, dolor y experiencias desagradables (Vardaman et al., 2020). En este sentido, la autoeficacia es forma de mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras (Sulistyo & Suhartini, 2019).

Las razones por las que las enfermeras tienen una baja autoeficacia, es debido a una mayor carga de trabajo, horas de trabajo excesivas, equipo de protección personal inadecuado y sentirse inadecuadamente apoyados (F. Chen et al., 2021). De igual forma, se encontraron altos niveles de insatisfacción entre las enfermeras peruanas por la exposición diaria al dolor y la muerte de pacientes de baja, moderada o alta complejidad o gravedad durante seis horas o más, mayor grado de desvalorización social de la profesión de salud y baja remuneración (Margarita et al., 2019). Así, diariamente, los profesionales de la salud están expuestos a factores

relacionados con problemas de salud y accidentes laborales, lo que disminuye la calidad de los servicios de atención de enfermería (Doo et al., 2021; van den Oetelaar et al., 2021).

La satisfacción laboral está relacionada con la autoeficacia, por lo que en cuanto mayor sea la autoeficacia, mayor será la satisfacción laboral (Abdullah et al., 2021; Fasbender et al., 2019). La autoeficacia de las enfermeras requiere más responsabilidad e independencia que cualquier otra profesión y puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral y el desempeño de la enfermería. (Rambod et al., 2018). Por lo tanto, la satisfacción laboral es más importante para que las enfermeras realicen sus funciones de manera eficiente y brinden a los pacientes servicios de enfermería de alta calidad. (Kitsios & Kamariotou, 2021). Como la satisfacción laboral de las enfermeras está relacionada con la intuición profesional, la capacidad de trabajo y diversas relaciones interpersonales para mejorar la productividad hospitalaria y la calidad de vida de los enfermeros (Adamopoulos & Syrou, 2022).

Por ello, es importante estudiar la autoeficacia en relación a la satisfacción laboral en los establecimientos de salud particulares de la región Lima. Esta investigación permitirá establecer programas de intervención que permitan el desarrollo profesional continuo.

Una de las necesidades que apremian las instituciones de salud es la realización de estudios psicológicos que para aumentar la autoeficacia y que puedan diseñarse estudios adicionales que evalúen las condiciones asociadas a la salud psicológica de las enfermeras y las relaciones con la confianza que permitan establecer mejoras en la práctica. En la actualidad aumentan las preocupaciones sobre la calidad de la atención al enfermo se incrementa a medida que se producen cambios en la población de la comunidad y aumenta la escasez de enfermeras. Por lo que es importante evaluar la autoeficacia para aumentar la retención de las enfermeras. Se necesitan nuevos estudios que permitan evaluar la autoeficacia además de la satisfacción laboral.

2.2. Pregunta de Investigación General

PG: ¿Qué relación existe entre la autoeficacia, satisfacción laboral y enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022?

2.3. Preguntas de Investigación Específicas

PE1: ¿Qué trato existe entre la autoeficacia y la dimensión clima laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022?

PE2: ¿Cuál es el trato entre la autoeficacia de enfermería y las dimensiones de las relaciones laborales en la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022?

PE3: ¿Qué trato existe entre la autoeficacia y la dimensión motivación en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022?

PE4: ¿Qué trato existe entre la autoeficacia y la dimensión reconocimiento en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022?

2.4. Justificación e Importancia

2.4.1 Conveniencia

El trabajo provee cubrir un vacío de conocimiento en relación con la autoeficacia y la satisfacción laboral.

Relevancia Social

El impacto social radica en que permitirá elaborar estrategias por parte de las instituciones de salud para promover una mejor salud mental en las enfermeras.

2.4.2 Implicaciones Prácticas

Permitirá elaborar programas psicólogos, un mayor seguimiento por parte de los directivos a los profesionales de salud para incrementar su satisfacción laboral y una mayor calidad de atención.

2.4.3 Valor Teórico

Los resultados servirán de antecedente para elaborar diversas investigaciones que permitan relacionar la satisfacción con otras variables.

2.4.4 Utilidad Metodológica

Se podrían organizar otros modelos teóricos que permitan mejorar la comprensión del agrado laboral.

2.5. Objetivo General

OG: Determinar la relación entre la autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

2.6. Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión clima laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

OE2: Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones laborales en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

OE3: Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión motivación en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

OE4: Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión reconocimiento en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

2.7. Alcances y Limitaciones

2.7.1 Alcances

El presente estudio tendrá diversos beneficios para la toma de decisiones de los administradores de los hospitales como poder desarrollar programas y mejores intervenciones psicológicas.

2.7.2 Limitaciones

La realización de una encuesta transversal y la realización de un trabajo por medios virtuales, lo dificulta la posibilidad de contestar de parte de las enfermeras que no cuentan con servicios de internet en las áreas de trabajo.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Se realizó una revisión de diferentes investigaciones previas, de los cuales se encontraron estudios relacionados con el tema a investigar a nivel internacional y nacional.

3.1.1 Internacionales

En Chile, Bargsted et al. (2019) “Autoeficacia profesional y satisfacción laboral: el papel mediador del diseño del trabajo satisfacción laboral”. El propósito de este estudio fue evaluar el papel mediado por las características del diseño del trabajo en la relación entre la autoeficacia ocupacional y la satisfacción laboral. La investigación ha demostrado que el diseño de trabajo motivacional influye positivamente en las personas, aumenta el control y la conciencia de las fuerzas internas, como la autoeficacia, y tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral. Sin embargo, se sabe poco acerca de cómo la autoeficacia afecta la satisfacción laboral a través del cumplimiento laboral. En este estudio, 353 trabajadores chilenos completaron una encuesta autoinformada. El análisis de regresión confirmó parcialmente esta hipótesis, mostrando que las características laborales y sociales del diseño del trabajo estaban completamente moderadas en la relación entre la autoeficacia ocupacional y la satisfacción laboral.

En Irán, Chegini et al. (2019) realizaron un estudio “Compromiso organizacional, satisfacción laboral, justicia organizacional y autoeficacia entre enfermeros”. El estudio transversal se realizó con 401 enfermeras iraníes seleccionadas al azar mediante un muestreo por conglomerados en dos etapas. Los datos se recopilaron mediante cuestionarios autoadministrados. La responsabilidad organizacional se correlacionó significativamente de manera positiva con la autoeficacia ($\beta_3 = 0,28$, $P < 0,001$) y la satisfacción laboral ($\gamma_3 = 0,73$, $P < 0,001$), mientras que la justicia organizacional se correlacionó significativamente de manera positiva con la satisfacción laboral ($\gamma_2 = 0,89$, $P < 0,001$). Además, la

satisfacción laboral tuvo un papel mediador en la relación de la justicia organizacional con el compromiso organizacional. En conclusión, los administradores de hospitales deberían promover el compromiso organizacional en las enfermeras mediante el empleo de ciertas estrategias que permitan el mejoramiento de la justicia organizacional y de esta manera mejorar su satisfacción laboral.

En Corea, Mi-Young et al (2019) en su estudio “Un estudio sobre los factores de influencia de la autoeficacia, el desempeño laboral y la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital universitario”. El propósito de este estudio fue investigar el efecto de la autoeficacia y el desempeño laboral de las enfermeras de hospitales universitarios en la satisfacción laboral. Los sujetos del estudio fueron 130 enfermeros. Con base en los resultados se recomendó desarrollar un programa para mejorar la satisfacción laboral considerando la autoeficacia, la edad, el departamento de trabajo de la enfermera del hospital.

3.1.2 Nacionales

En Lima, Hinostroza, Hinostroza (2022) en la investigación de tesis “Relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de COVID–19 en el año 2020”. El objetivo de la investigación fue comprender la relación entre variables de autoeficacia y satisfacción laboral entre adultos limeños. En este estudio se consideró una muestra de 108 trabajadores con edades entre 20 y 35 años, la edad media de los participantes fue de 25,7 años, el 67% (72) eran del sexo femenino y el 33% (36) del masculino. Hombres, en una variedad de ocupaciones y tareas. Estilo: paro perfecto, docencia presencial, vuelta al trabajo, teletrabajo. Este estudio utilizó la Escala de Autoeficacia Ocupacional y la Escala de Satisfacción en el Trabajo. Se consideraron investigaciones no experimentales, transversales y afines. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa ($p < .01$) con los niveles medios de autoeficacia. Para el primer objetivo específico, es claro que dominan las

variables con altos niveles de autoeficacia y altos niveles de satisfacción laboral.

Asimismo, en Lima, Alipázaga (2018) en su investigación "Relación entre la Comunicación Interna y la Satisfacción Laboral entre los Profesionales de Enfermería del Servicio de Nefrología, Hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2017". El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la comunicación interna y la satisfacción laboral entre los profesionales de enfermería. El estudio presentó un diseño Cuantitativo, con niveles de correlación y transversales, la muestra estuvo conformada por 50 pacientes que laboran en el servicio de nefrología, se aplicó el instrumento: Adaptación de tesis de la Escala de Comunicación Interna y Satisfacción Laboral, los resultados mostraron que la comunicación interna se asoció con la satisfacción laboral y Sus dimensiones de factor extrínseco e intrínseco están correlacionadas positivamente ($p > 0.05$). Por lo tanto, se puede concluir que la comunicación interna juega un papel importante en la determinación de la satisfacción laboral de los empleados.

También en la ciudad de Tacna, Quispe (2021), en su investigación "Autoeficacia del cuidado humanizado en el contexto del COVID 19 en enfermeras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna - 2021" El objetivo del estudio fue determinar cómo los cuidadores están logrando la autoeficacia del cuidado humano durante COVID 19. Se considera un enfoque básico, con un nivel descriptivo y un enfoque cuantitativo. La población de este estudio fue de 168 enfermeros, y se consideraron los mismos 80 enfermeros. Para este estudio, se consideró la Escala de Eficacia de Enfermería. Los resultados mostraron que la autoeficacia del cuidado humanizado en la situación de COVID 19, se presentó regularmente en el 46,25 % de la población, otro 36,26 % la consideró en un nivel bueno y menos del 17,5 % de la población en un nivel malo.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1 Autoeficacia

a) Definición de autoeficacia

Es la creencia en la capacidad de uno para realizar con éxito una tarea o expresar un comportamiento particular (Bandura, 1977).

La autoeficacia es la capacidad percibida del yo para realizar actividades de autocuidado relacionados, procesos de empoderamiento y resultados, es decir, la percepción de un individuo de su capacidad para desempeñarse en diversas situaciones. (Judge et al., 1998).

La autoeficacia se refiere al conjunto de creencias que tenemos sobre nuestra capacidad para completar una tarea en particular (Lee & Johnston-Wilder, 2017).

La autoeficacia , o las capacidades percibidas para aprender o realizar acciones en niveles designados, postula interacciones recíprocas entre factores personales, conductuales, sociales y ambientales (Schunk & DiBenedetto, 2015).

La autoeficacia se refiere a la creencia de un individuo de tener las habilidades necesarias para realizar una tarea determinada (Walsh, 2011).

La autoeficacia se refiere a la creencia en la propia capacidad para lograr los resultados deseados. Esta creencia afecta el comportamiento, la motivación, el esfuerzo de un individuo y, en última instancia, su éxito o fracaso. (Stronge et al., 2015).

La autoeficacia influye en el uso de la información en un contexto ocupacional. Cuando una persona segura de sí misma ha sido contratada para un nuevo lugar de trabajo, a menudo busca activamente información para mejorar su desempeño laboral (Lee & Johnston-Wilder, 2017).

La autoeficacia percibida retrata las creencias de los individuos en sus capacidades para ejercer control sobre demandas desafiantes (Schwarzer, 2015).

3.2.2 Teorías

a) Teoría de la autoeficacia de la motivación

La teoría de la autoeficacia de Bandura de Albert Bandura en 1977 (Bandura, 1977b), está estrechamente relacionada con el concepto de motivación en el sentido de que las creencias de una persona son fundamentales para sus aspiraciones. La autoeficacia, por lo tanto, se convierte en una explicación de la trayectoria de una persona en muchas áreas: profesional, relacional, académica y otras. La autoeficacia se traduce en una mayor motivación intrínseca, comportamientos más orientados a objetivos, mayor confianza y persistencia en la realización de tareas. La teoría de la autoeficacia de la motivación sostiene cierto optimismo sobre el éxito futuro.

b) Cuatro factores de la teoría de la autoeficacia

Bandura reconoció cuatro factores en la construcción de la autoeficacia. Incluían el dominio de experiencias previas, la imitación de modelos exitosos, el estímulo de otros y los rasgos fisiológicos. Estas son las fuentes de información en las que las personas confían cuando forman juicios de autoeficacia.

Experiencias de dominio: las experiencias positivas pasadas contribuyen a un mayor sentido de autoeficacia, de modo que un buen desempeño en la escuela o en el trabajo puede servir para fortalecer un sentido de autoeficacia.

Modelado social: cuando una persona está expuesta a otros que tipifican el éxito, se inclina a modelar ese comportamiento, obteniendo así una influencia positiva de los logros de los demás.

Persuasión verbal: se alienta a las personas a sobresalir cuando otros expresan confianza en su capacidad para tener éxito expresando afirmaciones positivas.

Estados fisiológicos: las personas pueden interpretar sus señales fisiológicas de manera que reducen la autoeficacia. El aumento de adrenalina al hablar en público, por ejemplo, despertará el miedo al fracaso en lugar de estimular un entusiasmo enérgico.

c) Creencias de baja y alta autoeficacia

Las creencias de autoeficacia pueden ser bajas y negativas o altas y positivas. Una persona con baja autoeficacia es propensa a dudar de sus habilidades, ver los reveses como fracasos y demostrar renuencia a persistir en la realización de tareas desafiantes. En contraste, las personas con alta autoeficacia confían en sus habilidades, ven los contratiempos como experiencias de aprendizaje y perseveran en proyectos difíciles. (van Hout & Emmelkamp, 2002).

d) La autoeficacia en el cuidado de la salud

La autoeficacia juega un papel importante para influir en la adopción, iniciación y mantenimiento de comportamientos saludables, así como para frenar las prácticas no saludables. Los niveles bajos de autoeficacia claramente pueden prevenir cambios en el comportamiento que los clientes a menudo necesitan hacer para mejorar su condición, especialmente los síntomas crónicos y las enfermedades. La autoeficacia se está adoptando cada vez más como parte de la teoría de enfermería debido a su efecto sobre el aprendizaje, el cambio y la retención (Luszczynska & Schwarzer, 2005).

3.3. Satisfacción Laboral

3.3.1 Definición

La actitud de un empleado hacia su trabajo, que generalmente se manifiesta como una respuesta hedónica al gusto o disgusto por el trabajo

en sí, la recompensa (salario, promoción, reconocimiento) o el entorno (condiciones de trabajo, compañeros de trabajo) (Lussier, 2019).

La satisfacción laboral se describe como cuán comprometido y satisfecho está un empleado con su trabajo. Es la satisfacción del empleado con el trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando los empleados sienten que sus trabajos están seguros y protegidos (Dharani et al., 2019).

La satisfacción laboral se refiere al estado emocional agradable o positivo de un empleado como resultado del trabajo o la experiencia laboral (Basinska & Rozkwitalska, 2020).

La satisfacción laboral se considera generalmente como la sensación de satisfacción o placer que las personas obtienen del trabajo y se relaciona positivamente con la salud de los empleados y el desempeño laboral. La satisfacción laboral también indica buenas relaciones con los empleados y colegas, control sobre el tiempo libre y recursos adecuados (O'Leary et al., 2009).

La satisfacción laboral se refiere al estado emocional agradable producido al evaluar el trabajo de una persona para realizar o promover la realización del valor del trabajo de una persona. (Wang & Brower, 2018).

Es la actitud de un trabajador hacia su trabajo, que a menudo se manifiesta como una respuesta hedónica de agrado o desagrado por el trabajo en sí, las recompensas (salario, promoción, reconocimiento) o el entorno (condiciones de trabajo, compañeros de trabajo).(Wang & Brower, 2018).

3.4. Teorías de Satisfacción Laboral

a) Teoría de la motivación/satisfacción de Maslow (1943)

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow es la teoría más famosa de la motivación y la gratificación. Basándose en la psicología humanista y la experiencia clínica, Maslow creía que las necesidades

motivacionales de los individuos podían clasificarse en una jerarquía. Algunas necesidades tienen prioridad sobre otras. Una vez que se satisface una necesidad, deja de motivar a una persona, Maslow identificó cinco niveles de necesidades (Maslow, 1943):

- 1) Necesidades físicas (bebida, aire, cobijo, sueño, sexo)
- 2) Necesidades de seguridad (policía, escuelas, empresas, atención médica y protección física)
- 3) Social (amistad, familia y trabajo)
- 4) Necesidades de estima/realización (prestigio dado por otros) y
- 5) Autorrealización (Buscar el crecimiento personal y la autorrealización).

Las necesidades de un individuo están influenciadas por la importancia que se otorga a las diversas necesidades y el nivel en el que un individuo quiere satisfacer estas necesidades. La hipótesis de la jerarquía de Maslow fue la primera teoría de la motivación que sentó las bases para la teoría de la satisfacción laboral. (Saif et al., 2012).

b) Aplicaciones organizacionales

El mayor valor de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow radica en sus implicaciones prácticas para la gestión y la organización. La lógica detrás de la teoría es que puede sugerir a los gerentes cómo pueden hacer que sus empleados o subordinados se autorrealicen. Esto se debe a que es probable que los empleados autorrealizados trabajen con su máximo potencial creativo. Por lo tanto, es importante lograr que los empleados alcancen este estado ayudándolos a satisfacer sus necesidades. Las organizaciones pueden implementar las siguientes estrategias para alcanzar esta etapa (Saif et al., 2012).

- Reconocer los logros de los empleados: reconocer los logros de los empleados es una forma importante para que los empleados satisfagan sus necesidades de respeto. Esto podría tomar la forma de premios, pero debe tenerse en cuenta, los premios son efectivos para mejorar la estima solo cuando están vinculados a

los comportamientos deseados. Los premios que son demasiado generales no cumplen con esta especificación.

- Proporcionar seguridad financiera: la seguridad financiera es un tipo importante de necesidad de seguridad. Las organizaciones deben motivar las necesidades de sus empleados para que estén financieramente seguros al involucrarlos en la participación en las ganancias de la organización.
- Proporcionar oportunidades para socializar: la socialización es uno de los factores que animan a los empleados a sentir el espíritu de trabajo en equipo. Cuando los empleados trabajan en equipo, tienden a aumentar su rendimiento.
- Promover una fuerza laboral saludable: las empresas pueden ayudar a las necesidades fisiológicas de sus empleados brindando incentivos para mantenerlos saludables tanto física como mentalmente.

c) Teoría X y Teoría Y de Mcgregor (1960)

Después de observar y comprender cómo los gerentes manejan a los empleados, McGregor (1960) propuso que las percepciones de los gerentes sobre la naturaleza humana se basan en suposiciones grupales y que los gerentes modifican su comportamiento hacia los subordinados en función de estas suposiciones sobre diferentes empleados.

Supuestos de la Teoría X (visión negativa del ser humano):

- 1) Los seres humanos están programados para aborrecer el trabajo y evitarlo siempre que sea posible.
- 2) Debido a este comportamiento, las personas tienen que ser coaccionadas, ordenadas, instruidas y amenazadas con castigos para trabajar.
- 3) Prefieren ser dirigidos, evitan la responsabilidad, no tienen ambiciones y quieren seguridad.

Supuestos de la Teoría Y (visión positiva del ser humano):

- 1) El trabajo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego y el descanso. Los controles externos y las amenazas no son el único medio para generar esfuerzo.
- 2) Las personas pueden lograr sus objetivos a través de la autodirección y el autocontrol.
- 3) El grado de compromiso con la meta depende del tamaño de la recompensa asociada con el logro.
- 4) Bajo las condiciones adecuadas, los humanos aprenden no solo a aceptar la responsabilidad, sino a buscarla. (McGregor, 1960).
- 5) La autoeficacia es la capacidad percibida del yo para realizar actividades de autocuidado relacionadas, procesos de empoderamiento y resultados, es decir, la percepción de un individuo de su capacidad para desempeñarse en diversas situaciones.(Judge et al., 1998).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

Se utilizará una investigación básica, porque se puede ampliar el conocimiento sobre el fenómeno en estudio.

El nivel que posee la investigación será correlacional, debido a que se busca establecer una relación entre la variable autoeficacia y satisfacción laboral

El corte es transversal dado que los datos se acopiaran en un solo momento (Sampieri et al., 2014).

4.2. Diseño de Investigación

Se empleará un diseño no experimental, pues no se realizará alteraciones a las variables de estudio, sino será observacional y se acopiará la información de los fenómenos en su contexto (Hernandez Sampieri, 2014).

4.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1.
Operacionalización de variables.

Variable Autoeficacia		
Dimensiones	Indicadores	Técnica, instrumento e interpretación
Unidimensional	Juicios de cada persona sobre sus capacidades	Técnica: Encuesta Instrumento de medición: Autoeficacia General Interpretación A mayor puntaje mayor autoeficacia general percibida
Variable Satisfacción Laboral		
Dimensiones	Indicadores	Técnica, instrumento e interpretación
Clima laboral	Ambiente entre los empleados dentro del lugar de trabajo	Técnica: Encuesta
Relacionales laborales	Vínculo de trabajo entre empleados	Instrumento de medición: G_Clinic
Motivación	Proceso en el cual los empleados pueden ejecutar una actividad	Interpretación A mayor puntaje mayor satisfacción laboral

Reconocimiento	Iniciativa y capacidad profesional para desarrollar e idear proyectos personales
----------------	--

4.4. Hipótesis General y Especificas

4.4.1 Hipótesis General

La relación entre autoeficacia, satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

4.4.2 Hipótesis Específica

- a) Existe relación entre la autoeficacia y el clima laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.
- b) Existe relación entre la autoeficacia y las relaciones laborales en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.
- c) Existe relación entre la autoeficacia y la motivación en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.
- d) Existe relación entre la autoeficacia y el reconocimiento en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

4.5. Población y Muestra

Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación y puede estar constituida por personas, animales u objetos (López, 2004). Por lo tanto, nuestra población de estudio está compuesta por 1200 enfermeras que trabajan en la clínica Good Hope de la ciudad Metropolitana - Lima.

Es el subconjunto o parte del universo o población en que se llevara a cabo la investigación. El tipo de muestreo es probabilístico aleatorio

simple (López, 2004). Por lo cual la muestra estuvo conformada por 292 enfermeras.

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2N + Z^2pq}$$

Donde: n = muestra representativa (n=292)

N = población (N=1200)

Z = margen de seguridad 95% (Z=1.96)

E = Coeficiente de error máximo 5% (E=0,05)

p = Probabilidad del ámbito investigativo (p=0.5)

q = Probabilidad no factible para realizar la investigación (q=0.5)

4.5.1 Criterios de Selección

Se seguirá los siguientes criterios de selección.

a) Criterios de inclusión

- Enfermeras con más de 3 meses de estar trabajando para la institución
- Enfermeras asistenciales y administrativas.
- Enfermeras que acepten el consentimiento informado.

b) Criterios de exclusión

- Enfermeras que se encuentren de permiso.
- Enfermeras con menos de 3 meses de trabajo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se utilizará la técnica de encuesta, en la que se tiene un cuestionario con agrupación de preguntas haciendo referencia a los constructos del estudio (Hernández et al., 2014)

Se utilizarán las siguientes escalas:

a) Autoeficacia (Schüz et al., 2009).

El grado consta de 10 ítems y se evalúa mediante una escala tipo Likert de cuatro puntos (1=nunca, 2=pocas veces, 3=frecuentemente, 4=siempre). En muestras de 23 países se registró un alfa de Cronbach (α) entre 0,76 y 0,9 y se confirmó una estructura unidimensional. La escala fue adaptada y validada en un contexto Ecuatoriano ($\alpha=.91$) (Bueno-Pacheco et al., 2018) Chile ($\alpha=.84$; Cid H, Orellana Y, & Barriga, 2010), Perú ($\alpha=.80$) y Costa Rica ($\alpha=.81$; Scholz, Gutiérrez Doña, Sud, & Schwarzer, 2002), México ($\alpha=.86$; José-Luis, Beatriz, Martha, Juana, & Andrés, 2006).

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Autoeficacia General
Autor:	Bäbler, Schwarzer y Jerusalem (1993)
País:	Ecuador
Adaptación:	Perú
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente 8 minutos
Aplicación:	De 18 años de edad en adelante
Objetivo	Evaluar la creencia que tienen las personas acerca de sus propias habilidades
Dimensiones:	Unidimensional

b) Satisfacción laboral (G_Clinic; Porcel-Gálvez et al, 2014).

El G_Clinic mide la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. El cuestionario consta de 10 ítems, que se dividen en 4 dimensiones: clima laboral (1, 2, 3, 4), relaciones laborales (5, 6), motivación (7, 8) y reconocimiento (9, 10). 5, 6, 9 y 10 son términos

inversos. La escala de Likert indica que 1 es la satisfacción más baja y 5 es la satisfacción más alta. La consistencia interna es 0,75.

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	<i>Satisfacción laboral</i>
Autor:	Ana M ^a Porcel-Gálvez, Concepción Martínez-Lara, Eugenia Gil-García y Alberto Grao-Cruces
País:	España
Adaptación:	Perú
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	Aproximadamente 8 minutos
Aplicación:	De 18 años de edad en adelante
Objetivo	Evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería
Dimensiones:	4 dimensiones (clima laboral, relaciones laborales, motivación y reconocimiento)

4.7. Recolección de Datos

Para la recolección de datos, habrá coordinación con las instituciones de investigación. Se enviará una carta al jefe de la agencia detallando las metas y objetivos de la investigación. Asimismo, se solicitarán los correos electrónicos, teléfonos de los participantes y de los líderes distritales para coordinar la solicitud de trámites. Antes de aplicar el instrumento, se le solicitará que firme un consentimiento informado en el que declarará la confidencialidad de sus datos y se detallarán los riesgos de la aplicación, el cual podrá retirar en cualquier momento si así lo desea.

4.8. Técnicas de Análisis e Interpretación de Datos

Después de la instrumentación, los datos adquiridos fueron organizados en una base de datos para obtener puntuaciones totales y procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 27 con estadística descriptiva e inferencial mediante la prueba *Rho de Spearman*.

V. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados mediante un análisis descriptivo.

5.1. Presentación de Resultados-Descriptivos

5.1.1 Variables Sociodemográficas

Se describe de manera individual a través de tablas de frecuencia el comportamiento de las variables.

La Tabla 2 y la Figura 1 muestran que, el 64.4% (188) de los profesionales de enfermería de la clínica Good Hope es de sexo femenino, mientras que el 35.6% (104) son de sexo masculino.

Tabla 2.
Sexo de los participantes.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	188	64.4
	Masculino	104	35.6
	Total	292	100.0

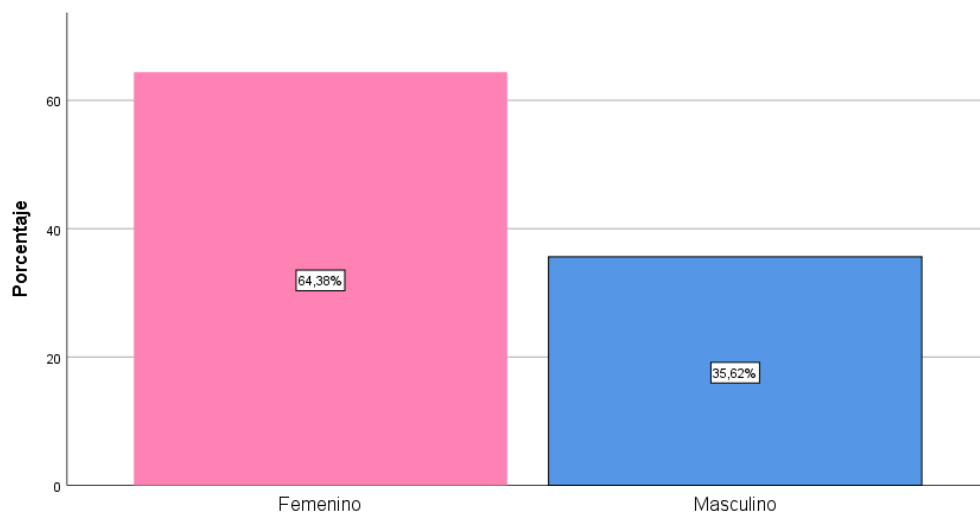


Figura 1. Sexo de los participantes.

En la Tabla 3 y la Figura 2, se puede apreciar que, el 26.0 % (76) de profesionales de enfermería de la clínica Good Hope están comprometidos, el 27.1% (79) son convivientes, el 6.8 % (20) son divorciados, el 37.3 % (109) son solteros y el 2.7 % (8) son viudos.

Tabla 3
Estado civil.

		Frecuencia	Porcentaje
Estado civil	Casado(a)	76	26.0
	Conviviente	79	27.1
	Divorciado(a)	20	6.8
	Soltero(a)	109	37.3
	Viudo(a)	8	2.7
	Total	292	100.0

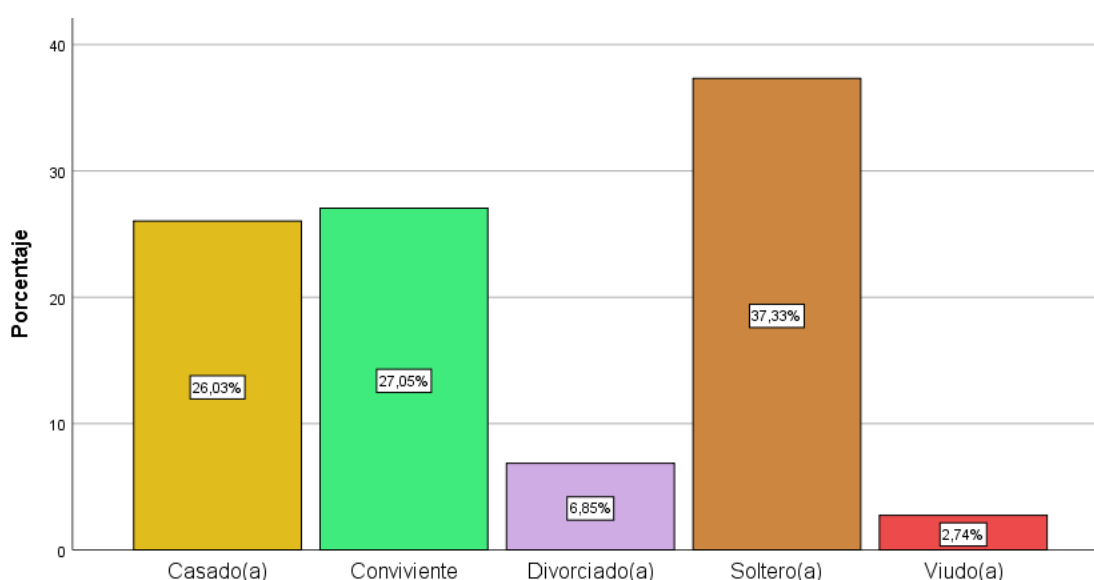


Figura 2. Estado civil.

En la Tabla 4 y la Figura 3, se observa que, el 10.3% (30) de los profesionales de enfermería de la clínica Good Hope tienen una especialidad, el 5.8% (17) han estudiado un posgrado, el 1.7% (5) es técnico y el 82.2 % (240) es universitario.

Tabla 4
Nivel de instrucción.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de instrucción	Especialidad	30	10.3
	Posgrado	17	5.8
	Técnico	5	1.7
	Universitario	240	82.2
	Total	292	100.0

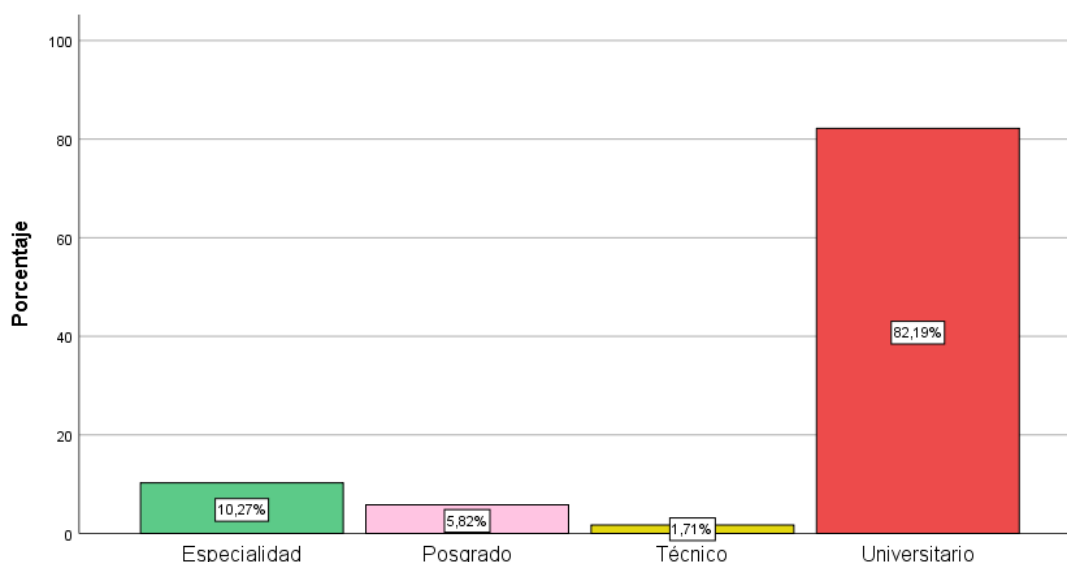


Figura 3. Nivel de instrucción.

En la Tabla 5 y la Figura 4, se puede apreciar que, 7.9% (23) de los profesionales de enfermería de la clínica Good Hope tienen un contrato 728 (indeterminado), el 51.7% (151) tiene un contrato (Contrato CAS), el 25.0% (73) es nombrado, el 3.4% (10) está trabajando por suplencia y el 12.0% (35) tiene un contrato por terceros.

Tabla 5
Condición laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Condición laboral	Contrato 728 (indeterminado)	23	7.9
	Contrato (CAS)	151	51.7
	Nombrado	73	25.0
	Suplencia	10	3.4
	Terceros	35	12.0
Total		292	100.0

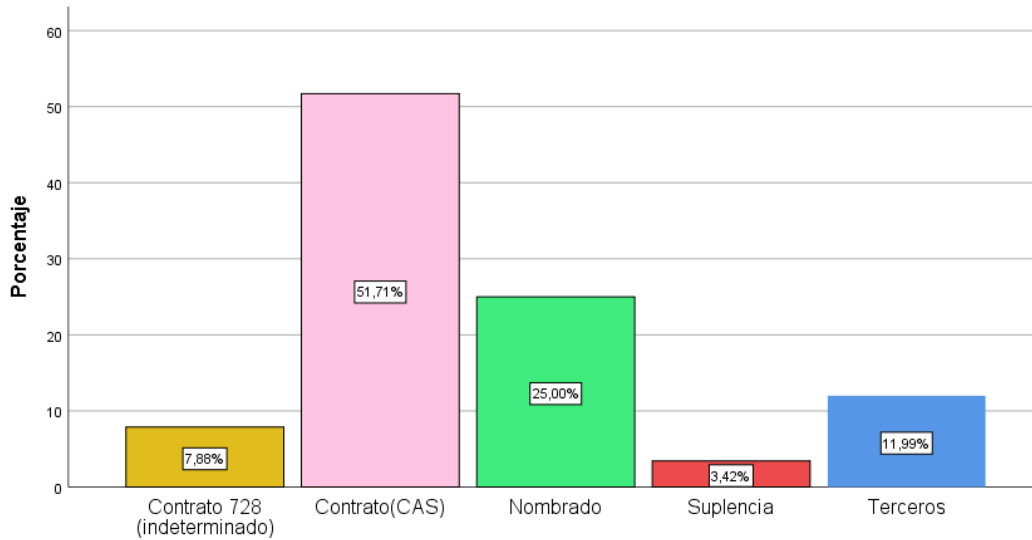


Figura 4. Condición laboral.

En la Tabla 6 y la Figura 5 se puede apreciar que 89.4% (261) de los profesionales de enfermería de la clínica Good Hope trabaja de manera presencial, el 10.6% (31) hace teletrabajo.

Tabla 6
Modalidad de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Modalidad de trabajo	Presencial	261	89.4
	Teletrabajo	31	10.6
	Total	292	100.0

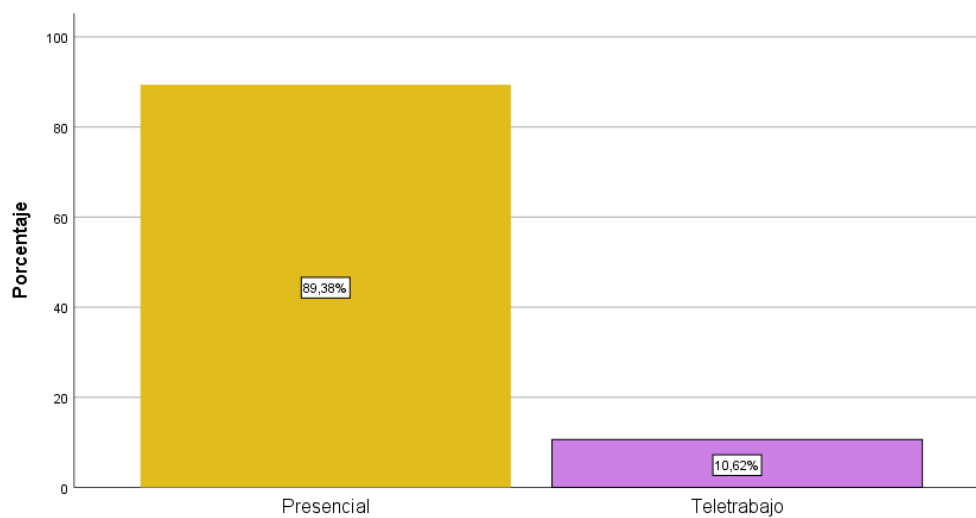


Figura 5. Modalidad de trabajo.

5.2. Variable Autoeficacia

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje del nivel de autoeficacia de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Autoeficacia	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	123	42.1
Medio	95	32.5
Alto	74	25.3
Total	292	100.0

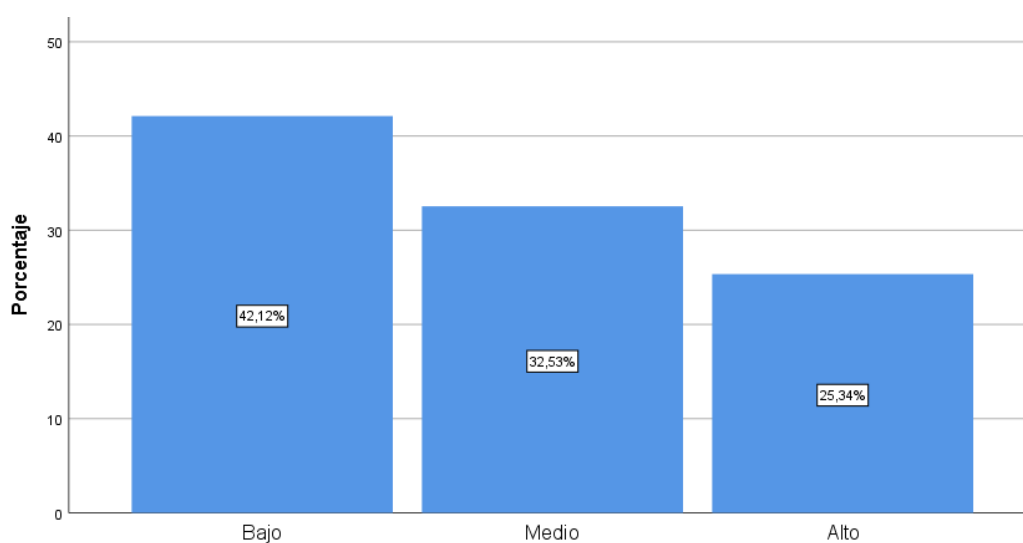


Figura 6. Frecuencia y porcentaje del nivel de autoeficacia de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

5.3. Variable Satisfacción Laboral

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión del clima laboral de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	95	32.5
Medio	108	37.0
Alto	89	30.5
Total	292	100.0

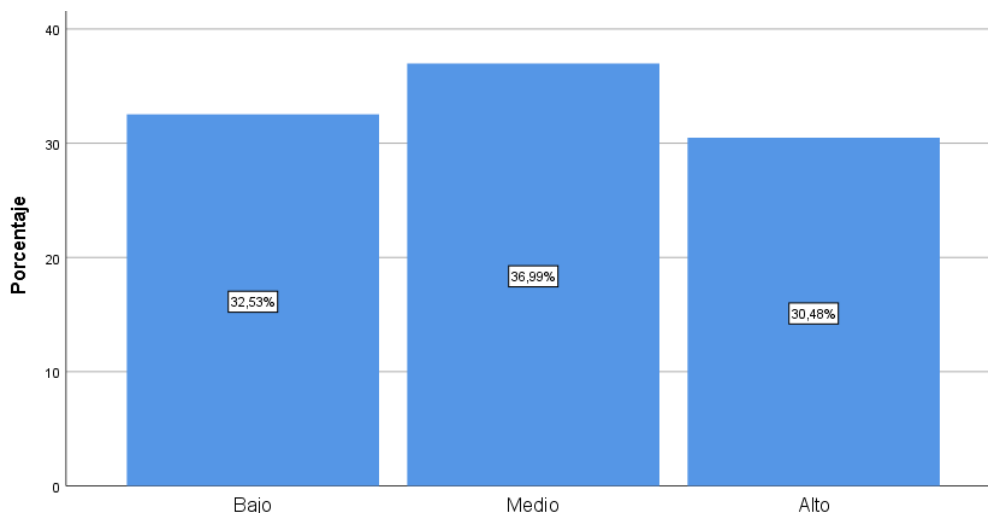


Figura 7. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión del clima laboral de profesionales en enfermería de la clínica Good. 2022.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Relaciones laborales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	116	39.7
Medio	82	28.1
Alto	94	32.2
Total	292	100.0

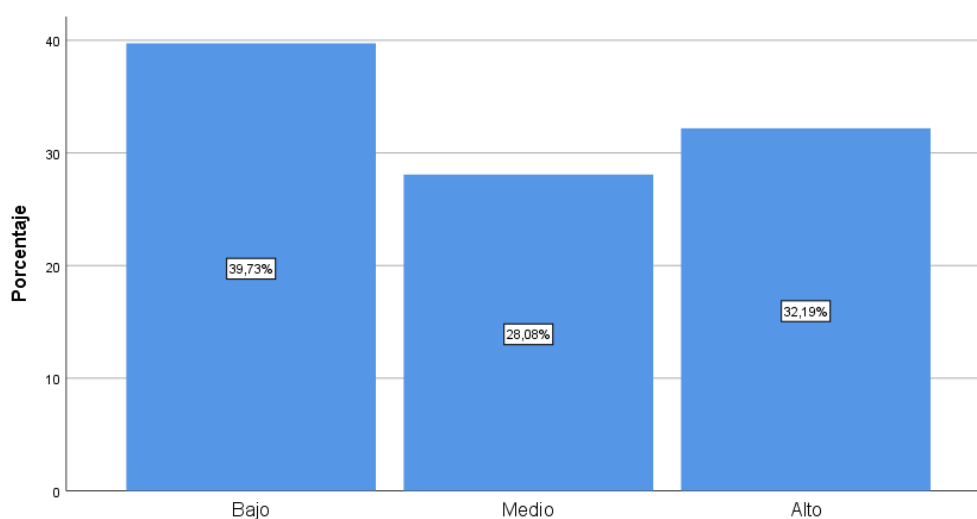


Figura 8. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022

Tabla 10

Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	159	54.5
Medio	69	23.6
Alto	64	21.9
Total	292	100.0

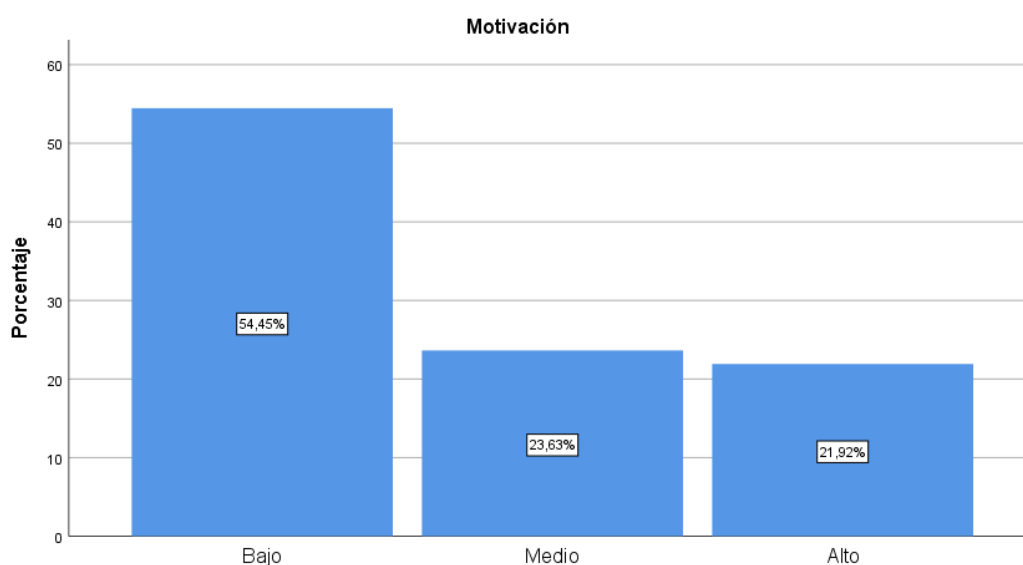


Figura 9. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022

Tabla 11

Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de reconocimiento de los profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Relaciones Laborales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	155	53.1
Medio	35	12.0
Alto	102	24.9
Total	292	100.0

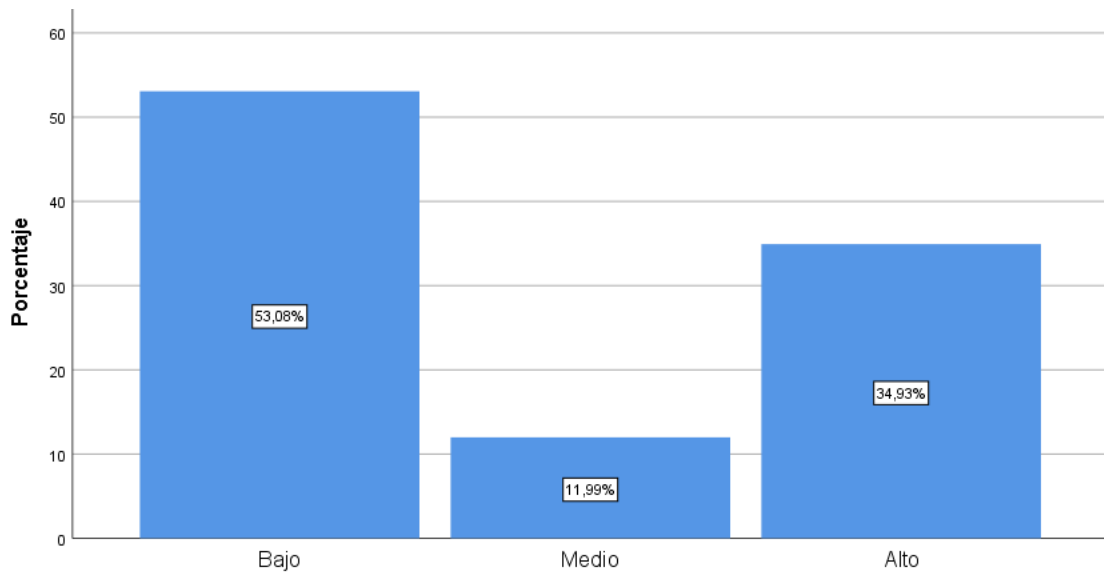


Figura 10. Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

5.4. Interpretación de los Resultados

5.4.1 Prueba de Normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov de las variables de Autoeficacia, Satisfacción laboral y sus dimensiones en los profesionales de enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

	Kolmogorov Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig
V1. Autoeficacia	0.223	292	0.000
V2. Satisfacción laboral	0.139	292	0.000
V.2 D1 Clima laboral	0.218	292	0.000
V.2 D2 Relaciones laborales	0.179	292	0.000
V.2 D3 Motivación	0.239	292	0.000
V.2 D4 Relaciones laborales	0.275	292	0.000

Los resultados indican que las variables y sus dimensiones según en el valor de p es < 0.05 , lo que indica que se debe usar una prueba no paramétrica (Rho de Spearman) con el fin de determinar la relación entre la Autoeficacia, Satisfacción laboral y sus dimensiones en los profesionales de enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

5.4.2 Contraste de Hipótesis

H₁: “Existe relación positiva entre autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022”.

H₀: “No existe relación positiva entre autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022”.

Tabla 13

Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y la satisfacción laboral de los profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Satisfacción Laboral			
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coefficiente decorrelación Sig. (bilateral)	0.716**
			0.000
		N	292

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

En la Tabla 13 se presenta determinó la relación entre Autoeficacia y la Satisfacción laboral de los profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022, obteniéndose lo siguiente:

- Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0.05$.
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0. 716.
- P valor: 0.000.

5.4.3 Grado de Relación entre las Variables

Esto muestra que la correlación Rho de Spearman es significativa y correlaciona positivamente entre las variables de autoeficacia y satisfacción laboral ($r_s = 0.716$).

5.4.4 Decisión Estadística

Dado que el valor de significancia de $p = 0.000$ es menor que el valor de significancia teórica de $\alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula porque se demuestra una relación significativa y

moderadamente fuerte entre las variables Autoeficacia y Satisfacción Laboral Buena Profesionales de Enfermería en la clínica Good Hope, 2022.

5.4.5 Prueba de Hipótesis Específicas

5.4.5.1. Hipótesis específica 1.

H1: Tiene relación importante con autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión del clima laboral de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

H0: No existe relación importante con autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión del clima laboral de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Tabla 14

Similitud de rho de Spearman con autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión del clima laboral de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Clima Laboral			
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coeficiente de correlación	0.559**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	292

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

En la Tabla 14 se muestra la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en la dimensión clima laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022, y se obtienen los siguientes resultados: Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0.05$ Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0,559 Valor p: 0,000.

a) Grado de relación entre las variables.

Según la dimensión de clima laboral, la correlación Rho de Spearman se mostró significativa y mostró una relación positiva entre la autoeficacia y la satisfacción laboral ($r_s = 0,559$).

b) Decisión estadística.

Dado que el valor de significancia de $p = 0.000$ es menor que el valor de significancia teórica de $\alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula porque de acuerdo con la dimensión.

5.4.5.2. Hipótesis específica 2.

H1: Existe relación significativa entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

H0: No existe relación significativa entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Tabla 15

Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Relaciones Laborales			
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coefficiente de correlación	0.519**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	292

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

En la Tabla 15 se muestra la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en la dimensión relación laboral de las enfermeras de la Clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022, y se obtienen los siguientes resultados:

- Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0.05$.
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0. 519.
- P valor: 0.000.

a) Grado de relación entre las variables.

Se indica que la correlación Rho de Spearman fue significativa y presenta una relación positiva ($r_s = 0.519$) entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales.

b) Decisión estadística.

Debido a que el valor de significancia de $p = 0.000$ es menor que el valor de significancia teórica $\alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula porque según la dimensión de las relaciones laborales de los profesionales de enfermería en la Clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.

5.4.5.3. Hipótesis específica 3.

H1: Existe correlación significativa entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

H0: No existe correlación significativa entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Tabla 16

Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Motivación			
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coefficiente de correlación	0.640**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	292

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

La Tabla 15 muestra la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral para las dimensiones de motivación del personal de enfermería de la clínica Good Hope en 2022, con los siguientes resultados:

- Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0.05$.
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0.640.
- P valor: 0.000.

a) Grado de relación entre las variables

Esto indica una correlación Rho de Spearman significativa y una correlación favorable entre la autoeficacia y la satisfacción laboral según la dimensión motivación ($r_s = 0.640$).

b) Decisión estadística

Dado que el valor de significancia de $p = 0,000$ es menor que el valor de significancia hipotética de $\alpha = 0,05$, se acepta la teoría alternativa y se rechaza la hipótesis nula porque, de acuerdo con las dimensiones motivacionales de los profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope de 2022.

5.4.5.4. Hipótesis específica 4.

H1: Existe correlación significativa entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022

H0: No existe correlación significativa entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022

Tabla 17

Correlación de rho de Spearman entre la autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de reconocimiento de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022.

Reconocimiento			
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coeficiente de correlación	0.757**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	292

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

La Tabla 16 muestra la relación entre la autoeficacia y la satisfacción laboral, según la Clínica Good Hope, 2022 Approval Dimensions for Nursing Staff, con el siguiente resultado:

- Nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación: Rho de Spearman = 0. 757
- P valor: 0.000

a) Grado de relación entre las variables

Se indica que la correlación Rho de Spearman fue significativa y presenta una relación positiva ($r_s = 0. 757$) entre la Autoeficacia y satisfacción laboral según la dimensión de reconocimiento.

b) Decisión estadística

Dado que el valor de significancia de $p = 0,000$ es menor que el valor de significancia teórica $\alpha = 0,05$, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula debido a las dimensiones reconocidas según los profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope 2022.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis Descriptivo de Resultados

El nivel de autoeficacia de profesionales de enfermería de la clínica Good Hope en el año 2022, se encontró que la mayoría de los profesionales se encuentran en un nivel bajo con un 42,1%, continuando en un nivel moderado (32,5) y así mismo, el 25,3% de los profesionales presenta un nivel alto de autoeficacia. De esta forma, se reconoce que muy pocos empleados reflejan la creencia y la confianza para realizar tareas que les permitan enfrentar diferentes circunstancias, contextos y problemas emergentes.

Según el nivel de satisfacción laboral de la dimensión clima laboral del personal de enfermería de consulta externa de la clínica Good Hope, 2022, se encuentra que la mayoría de profesionales están en nivel medio, representando el 37%, seguido del nivel bajo (32,5 %), así como el 30,5% de los profesionales en el ámbito de las organizaciones de alto nivel. Mostrando que una proporción media de profesionales de enfermería constituye un vínculo clave entre los líderes organizacionales y la organización misma, el clima organizacional se refleja en el objetivo de la organización de desarrollar a sus empleados brindándoles un ambiente y condiciones de trabajo favorables. Ayudándolos y apoyándolos para lograr la satisfacción laboral, todo esto fortalece el compromiso de los empleados con la organización.

Asimismo, Niveles de Satisfacción Laboral en la Dimensión Relaciones Laborales de los Profesionales de Enfermería en la clínica Good Hope al 2022. Las relaciones laborales fueron bajas en el 39.7%, mientras que el 32.2% mostraba una relación laboral alta y el 28.1% nivel medio. Indicando que la proporción media posee relaciones laborales altas las cuales producen severas repercusiones en el perfil de las profesiones, siendo una forma de desempeño social del trabajo.

Asimismo, los Niveles de Satisfacción Laboral según las Dimensiones de Motivación 2022 para Profesionales de Enfermería en

Clínicas Good Hope. El 54.5% tuvieron una motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022 baja, el 23.6% tuvo una motivación media y el 21.9% tenían una motivación alta. Indicando que una baja proporción de profesionales tiene la motivación para hacer su propio trabajo sin ningún tipo de imposición, es decir, sin la interferencia de nadie, por sí mismo puede realizar después de aceptar su profesión.

Finalmente, la Satisfacción Laboral en las Dimensiones Reconocidas del Personal de Enfermería en la clínica Good Hope en el año 2022. Entre ellos, la proporción de nivel bajo es 53,1%, la proporción de nivel alto es 34,9% y la proporción de nivel medio es 12%. Profesionales de la clínica Good Hope. Demostrar altos niveles de reconocimiento puede renovar el compromiso de las enfermeras con su profesión. Inspirar y motivar a las enfermeras a seguir retribuyendo a los pacientes y colegas. Profundizar la lealtad de las enfermeras a su lugar de trabajo. Los hace sentir orgullosos de su arduo trabajo.

6.2. Comparación de los Resultados con el Marco Teórico

La autoeficacia académica la satisfacción laboral del personal de enfermería significativamente correlacionadas positivamente, coeficiente correlacional $r=0,716^{**}$, valor de significación $p=0,000$, que es menor que $\alpha = 0,05$, porque significa autoeficacia Ayuda a mejorar la satisfacción laboral. Resultados similares en el estudio de Bargsted et al. (2019) donde participaron 353 trabajadores chilenos, se encontró un relación positiva y significativa ($r= 0.25^{**}$, $p= 0.000$). Demostrar autoeficacia lleva a los profesionales a creer que tienen la capacidad de controlar diferentes aspectos de sus vidas. De esta forma, la autoeficacia se convierte en la capacidad de un individuo para ser desencadenado por factores estresantes, aumentando o disminuyendo el malestar psicológico que estos pueden producir. De hecho, las personas que exhiben altos niveles de autoeficacia también creen en su capacidad para responder a estímulos externos, lo que afecta la forma en que perciben y procesan las demandas o amenazas ambientales y mejoran la satisfacción laboral. En este sentido, Chegini et al. (2019) y Mi-Young et al (2019), afirman que considerar a los

gerentes de hospitales debe promover estrategias organizacionales y desarrollar programas para aumentar la satisfacción laboral.

El nivel de autoeficacia, Quispe (2021), en el personal de enfermería un 36.26% percibían un nivel bueno y 17.5% en un el nivel malo. A diferencia de los resultados encontrados en este estudio el cual indicaba que el 42.1% percibían la autoeficacia como baja y solo el 25.3% en un nivel alto. Esto puede ser debido a que la autoeficacia se asocia con las características personales, experiencia y algunos factores sociales y fisiológicos pueden afectar la autoeficacia. Por lo que como lo sugiere Alipázaga (2018) una mayor comunicación permitiría que se incremente la autoeficacia y el grado de satisfacción laboral en los trabajadores.

Las relaciones laborales, la motivación y el reconocimiento tuvieron un nivel bajo, mientras que el clima laboral un nivel medio. Esto se diferenció de los altos niveles de satisfacción laboral reportados por Hinostroza (2022). Esto puede ser debido a la falta de promociones y/o ascensos, incrementa la insatisfacción laboral, dado que son percibidas como injustas y poco transparentes dentro de las instituciones hospitalarias (Fernández & Paravic, 2003).

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

El resultado que se obtuvo conforme a las hipótesis planteadas y se determinó que:

- Existe una correlación moderada, significativa y positiva entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.
- En cuanto al nivel de autoeficacia que prevalece en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope – Lima, metropolitana, 2022, es el nivel bajo.
- La satisfacción laboral de la dimensión clima laboral de las enfermeras de la Clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022. Es el nivel medio.
- En cuanto nivel de satisfacción laboral según la dimensión de relaciones laborales de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022, es de nivel bajo.
- En cuanto nivel de satisfacción laboral según la dimensión de motivación de profesionales en enfermería de la clínica Good Hope, 2022, es bajo.
- En el 2022, la satisfacción laboral de las enfermeras de la Clínica Good Hope en la dimensión de relaciones laborales es baja.
- Según las Dimensiones del Entorno Laboral de Enfermería 2022 en la Clínica Good Hope, existe una correlación positiva significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral Existe una correlación positiva significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en la dimensión de las relaciones laborales entre enfermeras de la Clínica Good Hope, 2022
- La autoeficacia y la satisfacción laboral de la dimensión de motivación del personal de enfermería en la Clínica Good Hope, 2022, están significativamente correlacionadas positivamente.
- Existe una correlación positiva significativa entre la autoeficacia y la satisfacción laboral en la dimensión de las relaciones

laborales entre el personal de enfermería de la Clínica Good Hope, 2022.

7.2. Recomendaciones

- Se recomienda que las autoridades de las organizaciones de salud evalúen de manera periódica el estado psicológico de las enfermeras, mediante un sistema de intervención de autoayuda psicológica en línea, como la terapia cognitiva conductual en línea y las intervenciones basadas en el desarrollo de sus capacidades.
- Además, se sugiere la implementar medidas preventivas efectivas destinadas a combatir la ansiedad y el insomnio (por ejemplo, estrategias basadas en la atención plena, asesoramiento cognitivo conductual, grupos de apoyo y sesiones informativas) en el lugar de trabajo.
- Se sugiere contar con un equipo profesional compuesto por personal de salud mental (por ejemplo, psicoterapeutas, trabajadores sociales y consejeros psicológicos) podría ser un recurso tanto para el público en general como para los trabajadores de la salud, para ayudarlos a lidiar con la angustia emocional y otros trastornos mentales causados por epidemias y otros problemas de salud pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/NOP2.665>
- Adamopoulos, I. P., & Syrou, N. F. (2022). Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0113. <https://doi.org/10.21601/EJEPH/12166>
- Adamovic, M., Sojo, V., Schachtman, R., & Vargas, A. (2022). Explaining the relationship between ethnicity and depressive symptoms: The roles of climate for inclusion, job self-efficacy, and job demands. *Asia Pacific Journal of Management*, 1–26. <https://doi.org/10.1007/S10490-022-09834-9/FIGURES/2>
- Alipázaga, R. (2018). Relación entre la comunicación interna y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de nefrología del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2017 [Universidad Privada Norbert Wiener]. In *Universidad Privada Norbert Wiener*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1522>
- Anderson, M., O'Neill, C., Macleod Clark, J., Street, A., Woods, M., Johnston-Webber, C., Charlesworth, A., Whyte, M., Foster, M., Majeed, A., Pitchforth, E., Mossialos, E., Asaria, M., & McGuire, A. (2021). Securing a sustainable and fit-for-purpose UK health and care workforce. *The Lancet*, 397(10288), 1992–2011. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(21\)00231-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(21)00231-2)
- Bandura, A. (1977a). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioural Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.

<https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Https://Journals.Copmadrid.Org/Jwop*, 35(3), 157–163. <https://doi.org/10.5093/JWOP2019A18>
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2020). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology 2020 41:2*, 41(2), 549–562. <https://doi.org/10.1007/S12144-019-00598-Y>
- Bueno-Pacheco, A., Lima-Castro, S., Peña-Contreras, E., Cedillo-Quizhpe, C., & Aguilar-Sizer, M. (2018). Adaptación al Español de la Escala de Autoeficacia General para su Uso en el Spanish Adaptation of the General Self-Efficacy Scale for Use in Ecuadorian Context. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica. RIDEP · Nº48* ., 3(48), 5–17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.01>
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86–93. <https://doi.org/10.18502/NPT.V6I2.913>
- Chen, F., Zang, Y., Liu, Y., Wang, X., & Lin, X. (2021). Dispatched nurses' experience of wearing full gear personal protective equipment to care for COVID-19 patients in China—A descriptive qualitative study. *Journal of Clinical Nursing*, 00, jocn.15753. <https://doi.org/10.1111/jocn.15753>
- Chen, Y. C., Guo, Y. L. L., Chin, W. S., Cheng, N. Y., Ho, J. J., & Shiao, J. S. C. (2019). Patient-Nurse Ratio is Related to Nurses' Intention to Leave Their Job through Mediating Factors of Burnout and Job Dissatisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23). <https://doi.org/10.3390/IJERPH16234801>
- Cid, P. H., Orellana, A. Y., & Barriga, O. (2010). Validación de la escala de

autoeficacia general en Chile. *Revista Médica de Chile*, 138(5), 551–557. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872010000500004>

Cziraki, K., Read, E., Spence Laschinger, H. K., & Wong, C. (2018). Nurses' leadership self-efficacy, motivation, and career aspirations. *Leadership in Health Services*, 31(1), 47–61. <https://doi.org/10.1108/LHS-02-2017-0003/FULL/XML>

Dall'Ora, C., Griffiths, P., Ball, J., Simon, M., & Aiken, L. H. (2015). Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: Findings from a cross-sectional study of 12 European countries. *BMJ Open*, 5(9), e008331. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331>

Dharani, B. B., Supervisor, F., & April, K. (2019). *Organizational lifecycle and happiness at work: investigating best-fit for employees based on their locus of control expectancy*. <https://open.uct.ac.za/handle/11427/30537>

Doo, E., Kim, M., Lee, S., Lee, S. Y., & Lee, K. Y. (2021). Influence of anxiety and resilience on depression among hospital nurses: A comparison of nurses working with confirmed and suspected patients in the COVID-19 and non-COVID-19 units. *Journal of Clinical Nursing*, 00, jocn.15752. <https://doi.org/10.1111/jocn.15752>

Fasbender, U., Van der Heijden, B. I. J. M., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 75(2), 327–337. <https://doi.org/10.1111/JAN.13842>

Fernández, B., & Paravic, T. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 9(2). <https://doi.org/10.4067/s0717-95532003000200006>

Heinen, M. M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., Ensio, A., Sjetne, I. S., Casbas, T. M., Ball,

- J., & Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, *50*(2), 174–184. <https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2012.09.019>
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw-Hill (ed.); 6ta edicio).
- Hinostroza, J. (2022). Relación entre autoeficacia y satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana durante el estado de emergencia sanitaria decretado producto de COVID–19 en el año 2020 [Universidad Privada del Norte]. In *Universidad Privada del Norte*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30070>
- Hofmeyer, A., & Taylor, R. (2021). Strategies and resources for nurse leaders to use to lead with empathy and prudence so they understand and address sources of anxiety among nurses practising in the era of COVID-19. *Journal of Clinical Nursing*, *30*(1–2), 298–305. <https://doi.org/10.1111/JOCN.15520>
- Hogan, M. J. (2020). Collaborative positive psychology: solidarity, meaning, resilience, wellbeing, and virtue in a time of crisis. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1778647>, *32*(7–8), 698–712. <https://doi.org/10.1080/09540261.2020.1778647>
- José-Luis, P., Beatriz, A., Martha, G., Juana, G., & Andrés, G. (2006). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de autoeficacia general aplicada en México y España. *Revista Mexicana de Psicología*, *23*(2), 245–252. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243020649010>
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, *11*(2–3), 167–187. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1102&3_4
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2016). Work related

stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses: A follow-up study. *International Journal of Nursing Practice*, 22(6), 538–545. <https://doi.org/10.1111/ijn.12455>

Kim, B. J., Ishikawa, H., Liu, L., Ohwa, M., Sawada, Y., Lim, H. Y., Kim, H. Y., Choi, Y., & Cheung, C. (2018). The effects of job autonomy and job satisfaction on burnout among careworkers in long-term care settings: Policy and practice implications for Japan and South Korea. *https://doi.org/10.1080/03601277.2018.1471255*, 44(5–6), 289–300. <https://doi.org/10.1080/03601277.2018.1471255>

Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), e06857. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E06857>

Lee, C., & Johnston-Wilder, S. (2017). The Construct of Mathematical Resilience. *Understanding Emotions in Mathematical Thinking and Learning*, 269–291. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-802218-4.00010-8>

Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/JAN.14305>

Liu, C. C., Liu, L. F., & Chuang, S. S. (2020). The Effect of Ageist Behaviors on Home Care Workers' Job Satisfaction and Retention in Long-Term Care. *https://doi.org/10.1177/0733464820975598*, 41(2), 322–331. <https://doi.org/10.1177/0733464820975598>

López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69–74.

Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 94). <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>

- Lussier, K. (2019). Of Maslow, motives, and managers: The hierarchy of needs in American business, 1960–1985. *Journal of the History of the Behavioral Sciences*, 55(4), 319–341. <https://doi.org/10.1002/JHBS.21992>
- Margarita, R., Méndez, Y., Pedro, R., Figueroa, N., Telmo, ;, Poma, P. L., Zarzosa Marquez, E., Laura, ;, Castro, P., Flores, I. P., Angelita, ;, & Gamboa, R. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41–49. <https://doi.org/10.24265/HORIZMED.2019.V19N4.06>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/H0054346>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- Mi-Young, Kim, Hye-Kyung, & Lee. (2019). A Study on The Influence Factors of Self-Efficacy, Job Performance, and Job Satisfaction of University Hospital Nurses. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, 36(3), 726–736. <https://doi.org/10.12925/JKOCS.2019.36.3.726>
- O’Leary, P., Wharton, N., & Quinlan, T. (2009). Job satisfaction of physicians in Russia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(3), 221–231. <https://doi.org/10.1108/09526860910953502>
- Pennbrant, S., Hjorton, C., Nilsson, C., & Karlsson, M. (2020). “The challenge of joining all the pieces together” – Nurses’ experience of palliative care for older people with advanced dementia living in residential aged care units. *Journal of Clinical Nursing*, 29(19–20), 3835–3846. <https://doi.org/10.1111/JOCN.15415>
- Porcel-Gálvez, A. M., Martínez-Lara, C., Gil-García, E., & Grao-Cruces, A. (2014). Construcción y validación del cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica. *Revista Española de Salud Pública*, 88, 419–428.

- Quispe, S. R. (2021). Autoeficacia del cuidado humanizado en el contexto del COVID 19 en enfermeras del Hospital Hipólito Unanue de Tacna - 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87396>
- Rambod, M., Sharif, F., & Khademian, Z. (2018). The Impact of the Preceptorship Program on Self-efficacy and Learning Outcomes in Nursing Students. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(6), 444. https://doi.org/10.4103/IJNMR.IJNMR_67_17
- Saif, S., Nawaz, A., Jan, F. A., & Khan, M. I. (2012). Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 1382–1396.
- Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (MCGRAW-HILL (ed.)).
- Scholz, U., Gutiérrez Doña, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is General Self-Efficacy a Universal Construct. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.3.242>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2015). Self-Efficacy: Education Aspects. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 515–521. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92019-1>
- Schüz, B., Wurm, S., Warner, L. M., & Tesch-Römer, C. (2009). Health and Subjective Well-Being in Later Adulthood: Different Health States-Different Needs? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 23–45. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01004.x>
- Schwarzer, R. (2015). Health Self-Regulation, Motivational and Volitional Aspects of. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 710–715. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26031-5>

- Solís-Cóndor, R., Tantalean-del Águila, M., Burgos-Aliaga, R., & Chambi-Torres, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de La Facultad de Medicina*, 78(3), 270–276. <https://doi.org/10.15381/ANALES.V78I3.13757>
- Søvold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health*, 9, 514. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2021.679397/BIBTEX>
- Stronge, J. H., Grant, L. W., & Xu, X. (2015). Teacher Behaviours and Student Outcomes. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 44–50. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.92084-1>
- Sulistyo, A. R., & Suhartini, S. (2019). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*.
- van den Oetelaar, W. F. J. M., Roelen, C. A. M., Grolman, W., Stellato, R. K., & van Rhenen, W. (2021). Exploring the relation between modelled and perceived workload of nurses and related job demands, job resources and personal resources; a longitudinal study. *PLOS ONE*, 16(2), e0246658. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246658>
- van Hout, W. J. P. J., & Emmelkamp, P. M. G. (2002). Exposure in Vivo Therapy. *Encyclopedia of Psychotherapy*, 761–768. <https://doi.org/10.1016/B0-12-343010-0/00091-X>
- Vardaman, J. M., Rogers, B. L., & Marler, L. E. (2020). Retaining nurses in a changing health care environment: The role of job embeddedness and self-efficacy. *Health Care Management Review*, 45(1), 52–59. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000202>
- Walsh, J. (2011). Objectives of instruction. *Information Literacy Instruction*,

57–99. <https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-627-2.50002-2>

Waltz, L. A., Muñoz, L., Weber Johnson, H., & Rodriguez, T. (2020). Exploring job satisfaction and workplace engagement in millennial nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 673–681. <https://doi.org/10.1111/JONM.12981>

Wang, T. K., & Brower, R. (2018). Job Satisfaction Among Federal Employees: The Role of Employee Interaction With Work Environment. *Https://Doi.Org/10.1177/0091026018782999*, 48(1), 3–26. <https://doi.org/10.1177/0091026018782999>

Young, K. S., Sandman, C. F., & Craske, M. G. (2019). Positive and Negative Emotion Regulation in Adolescence: Links to Anxiety and Depression. *Brain Sciences* 2019, Vol. 9, Page 76, 9(4), 76. <https://doi.org/10.3390/BRAINSCI9040076>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: “Existe relación positiva entre autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022” H0: “No existe relación positiva entre autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022”</p>	<p>Autoeficacia General</p>	<p>Dimensión 1: Autoeficacia</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Método: Inductivo Tipo: Descriptivo correlacional Nivel de estudio: Básico Diseño: No Experimental de corte transversal.</p> <p>Población: 200 Enfermeras</p> <p>Muestra:</p> <p>Instrumentos:</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Específico 1 ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la dimensión clima laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022?	Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión clima laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022	Hipótesis Específica 1: Existe relación significativa entre la autoeficacia y la dimensión clima laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.			Técnica de análisis de datos: Instrumentos: Escala de Autoeficacia General Escala de Satisfacción Laboral
Problema Específico 2 ¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la dimensión relaciones laborales en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022	Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión relaciones laborales en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022	Hipótesis Específica 2: Existe relación significativa la autoeficacia y la dimensión relaciones laborales en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.	Satisfacción Laboral	Dimensión 1: Clima Laboral	Técnica de análisis de datos: Instrumentos: Escala de Autoeficacia General

<p>Problema Específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la dimensión motivación en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022</p>	<p>Objetivo Específico 2:</p> <p>Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión motivación en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022</p>	<p>Hipótesis Específica 2:</p> <p>Existe relación significativa la autoeficacia y la dimensión motivación en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.</p>		<p>Dimensión 2: Relaciones Laborales</p> <p>Dimensión 3: Motivación</p>	
<p>Problema Específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre la autoeficacia y la dimensión reconocimiento en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022</p>	<p>Objetivo Específico 2:</p> <p>Determinar la relación entre la autoeficacia y la dimensión reconocimiento en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específica 2:</p> <p>Existe relación significativa entre la autoeficacia y la dimensión reconocimiento en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022.</p>		<p>Dimensión 4:</p>	

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

Autoeficacia General

	1. Incorrecto	2. Apenas cierto	3. Más bien cierto	4. Cierto
1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga				
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente				
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas				
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados				
5. Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas				
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles				
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo				
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario				
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer				
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo				

Satisfacción Laboral

	1. Muy de acuerdo	2. De acuerdo	3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4. En desacuerdo	5. Muy en desacuerdo
1. Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
2. Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
3. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
4. Muchas veces mi trabajo en el hospital perturba mi estado de ánimo, o a mi salud, o a mis horas de sueño					
5. La relación con mis jefes/as es poco cordial					
6. Las relaciones con mis compañeros/as son poco cordiales					
7. En mi trabajo me encuentro muy poco satisfecho					
8. Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es poco reconfortante					
9. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
10. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena					

Anexo 3: Ficha de Validación

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Autoeficacia y Satisfacción Laboral en enfermeras

Nombre del Experto: Ps. Javi Santa J. Carrión Ochoa

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES


 Nombre: José Luis Carrión Ochoa
 Psicólogo
 No. DNI: 42276301

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras

Nombre del Experto: José Dante Gutiérrez Alberoni

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Gutiérrez
Nombre:
No. DNI: 01213550
Dr. José Dante Gutiérrez Alberoni
Psicólogo
C.Ps.P. N° 3684

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: AUTOEFICACIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

Nombre del Experto: Mg. Joel Hiamir Figueroa Quiñones

II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Si	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Si	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Si	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Si	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Si	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Si	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Si	Observar las 3 primeras palabras
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Si	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Si	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Si	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Los ítems son correctos



Nombre: Mg. Joel Figueroa Quiñones

No. DNI: 77350466

Anexo 4: Escala de Valoración del Instrumento

	Rango	nivel
	10 a 20	Bajo
	21 a 30	Medio
Autoeficacia	31 a 40	Alto

Escala de valoración de Satisfacción laboral

	Rango	Nivel
	4 a 6	Bajo
Clima laboral	7 a 10	Medio
	11 a 20	Alto

	Rango	Nivel
Relaciones laborales	2 a 4	Bajo
	5 a 6	Medio
	7 a 10	Alto

	Rango	Nivel
	4 a 6	Bajo
Motivación	7 a 10	Medio
	11 a 20	Alto

	Rango	Nivel
	4 a 6	Bajo
Reconocimiento	7 a 10	Medio
	11 a 20	Alto

Anexo 5: Base de Datos SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: AU_B 1.00 Visible: 38 de 38 variables

	ID	@2.Edad	@3.Sexo	@4.Estadocivil	@5.Niveleinstrucción	@6.Condiciónlaboral	@7.Modalidad detrabajo	SLCL1	SLCL2	SLCL3	SLCL4	SLRL1	SLRL2	SLMT1	SLI
1	70	24	Femenino	Soltero(a)	Universitario	Terceros	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
2	71	48	Masculino	Casado(a)	Universitario	Nombrado	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
3	74	28	Femenino	Conviviente	Universitario	Suplencia	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
4	97	39	Femenino	Soltero(a)	Universitario	Nombrado	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
5	102	32	Femenino	Soltero(a)	Universitario	Terceros	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
6	111	36	Femenino	Conviviente	Universitario	Terceros	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
7	114	23	Femenino	Soltero(a)	Universitario	Suplencia	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
8	206	29	Femenino	Conviviente	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
9	258	40	Femenino	Soltero(a)	Universitario	Nombrado	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
10	123	32	Masculino	Conviviente	Universitario	Contrato 728 (indeter...	Presencial	2	1	1	1	1	1	1	1
11	88	38	Masculino	Casado(a)	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
12	153	43	Femenino	Conviviente	Universitario	Contrato 728 (indeter...	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	1
13	56	23	Femenino	Soltero(a)	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	2
14	290	47	Masculino	Conviviente	Posgrado	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	1	1	1	1	2
15	85	29	Masculino	Conviviente	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	2	2	2	1	1	1	1	1
16	232	39	Femenino	Conviviente	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	2	1	1	1	2
17	246	54	Femenino	Viudo(a)	Universitario	Nombrado	Presencial	1	2	1	2	1	1	1	2
18	16	42	Masculino	Soltero(a)	Universitario	Terceros	Presencial	2	2	1	2	1	1	1	4
19	180	35	Femenino	Conviviente	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	2	2	1	1	1
20	181	38	Femenino	Conviviente	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	2	2	1	1	1
21	222	46	Femenino	Conviviente	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	2	1	2	1	1	1
22	279	33	Masculino	Casado(a)	Universitario	Contrato(CAS)	Presencial	1	1	1	2	2	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

Anexo 6: Documentos Administrativos



SOLICITO: CARTA DE PRESENTACIÓN PARA INVESTIGACIÓN

Información solicitada:

Nombre completo de la institución	Clínica Good Hope
Nombre completo de la autoridad máxima de la institución o área	Dr. Davi Reis Lopes
Cargo de la persona anteriormente citada	Director
Lugar de ubicación de la institución	Malecón Balta 956, Miraflores Lima - Peru
Tipo de trabajo académico	Trabajo de Investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología
Nombre completo de(l)(os) autor(es) del trabajo académico	- Coyla Camacho Gary - Flores Calderon Adderly Ruben
Código de Alumno de(l)(os) autor(es) del trabajo académico	- 0044062074 - 0045559930
Programa Académico	Psicología
Nombre de la investigación	“Autoeficacia y satisfacción laboral en enfermeras de la clínica Good Hope en Lima Metropolitana, 2022”
Línea de investigación	Bienestar y Calidad de vida
Tipo de instrumento a aplicar	- Escala de autoeficacia general. - Cuestionario G_Clinic para medir la satisfacción laboral en profesionales de enfermería de las unidades de gestión clínica
Tiempo referencial que llevará la aplicación	08 a 10 minutos.
Breve descripción de su trabajo académico	Este trabajo pretende hallar la relación entre autoeficacia y Satisfacción laboral en enfermeras asistenciales de la clínica Good Hope en Lima metropolitana, 2022



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA MEDIANTE GOOGLE FORM (VIA VIRTUAL) EN ENFERMERAS DEL LA CLÍNICA GOOD HOPE EN LIMA METROPOLITANA, PARA DESAROLLO DE TESIS.

Señor:

DR. DAVI REIS LOPES
DIRECTOR DE LA CLINICA GOOD HOPE
MIRAFLORES LIMA-PERU

De mi personal consideración nos identificamos ante usted; Adderly Rubén Flores Calderón identificado con DNI: 45559930 - Código universitario 0045559930, Gary Coyla Camacho identificado con DNI: 44062074 - Código universitario 0044062074, Bachilleres egresados de la carrera profesional de Psicología y matriculados en el " PROGRAMA ACADEMICO DE PSICOLOGIA- ELABORACION DE TESIS" que tiene como modalidad curricular la **UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA - licenciada por SUNEDU**. Ante usted NOS PRESENTAMOS.

al estar matriculado en dicho programa académico de Psicología, programa el cual otorga la oportunidad de optar el título profesional de Psicólogo, mediante el desarrollo de una tesis.

Que, mediante la presente solicitud y las cartas de presentación , solicitamos **AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA MEDIANTE GOOGLE FORM (VIA VIRTUAL) EN ENFERMERAS DEL LA CLÍNICA GOOD HOPE EN LIMA METROPOLITANA, MIRAFLORES LIMA-PERU, PARA DESAROLLO DE TESIS**. Las encuestas corresponden en dos fichas de 10 preguntas cada uno (ítems) sobre autoeficacia y desempeño laboral y otros datos demográficos, no es necesario saber la identidad u nombre de la encuestado(a), principalmente se mantiene en total reserva.

POR LO TANTO, EXPONGO:

Ruego a usted, acceder a mi solicitud por ser justo y legal.

Adderly Rubén Flores Calderón

DNI:45559930

Código U. 0045559930

Lima, Miraflores 08 de septiembre del 2022

Gary Coyla Camacho

DNI: 44062074

Código U. 0044062074



CLÍNICA GOOD HOPE – MIRAFLORES

Malecón Balta 956 – Miraflores

Miraflores, 12 de septiembre del 2022

SEÑOR: DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA.

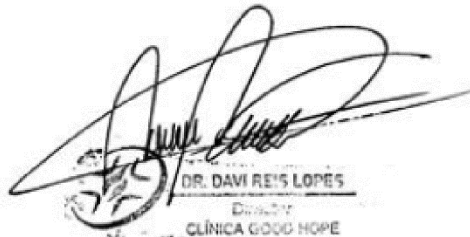
PRESENTE.

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA DESARROLLO E INVESTIGACIÓN.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el fin de poner en conocimiento que los señores Gary Coyla Camacho, identificado con DNI N° 44062074 y Adderly Ruben Flores Calderon con DNI N° 45559930 del Programa académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica que usted representa, han sido admitidos para realizar el desarrollo e investigación, mediante la aplicación de cuestionarios de manera virtual al personal de enfermería de nuestra institución. Por lo tanto, se autoriza la aplicación.

Sin otro particular, le presento las consideraciones más distinguidas.

Atentamente.



DR. DAVI REIS LOPES
Director
CLÍNICA GOOD HOPE

Anexo 7: Informe de turnitin

ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN ESTUDIANTES DEL 5TO DE SECUNDARIA DE LA I.E. SIMÓN BOLÍVAR DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL – PUNO 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Anexo 8: Evidencia fotográfica





AUTOEFICACIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS

gary.coyla.camacho@gmail.com [Cambiar cuenta](#)

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Su participación en esta encuesta es totalmente anónima y permitirá conocer los relaciones entre autoeficacia general y satisfacción laboral. Las respuestas brindadas serán usadas de manera confidencial y sólo para fines académicos. En señal de aceptación de participar voluntariamente en el estudio y firmar el consentimiento informado marque Sí, acepto; de lo contrario marque No, no acepto.

- Sí, acepto
- No, no acepto.

Edad *

- Femenino
- Masculino

Estado civil *

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Conviviente