



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

TESIS

**Engagement y autoeficacia laboral en personal
asistencial de una clínica de Pimentel, 2023
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

Autores:

Bach. Jara Llontop, Tatiana Stefany
<https://orcid.org/0000-0001-5110-3075>

Bach. Ruiz Pariona Rosa Magdalena
<https://orcid.org/0000-0001-7999-4252>

Asesor:

Mg. Luna Lorenzo Leonardo
<https://orcid.org/0000-0001-6901-8717>

Línea de investigación

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales.**

Sublínea de investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

**Pimentel – Perú
2024**



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la DECLARACIÓN JURADA, somos egresado (s) del Programa de Estudios de **Psicología** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023.

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Jara Llontop, Tatiana Stefany	DNI: 77171367	
Ruiz Pariona Rosa Magdalena	DNI: 42744387	

Pimentel, 06 de abril de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

Jara_Llontop-Ruiz_Pariona_EA4.docx

RECuento DE PALABRAS

3944 Words

RECuento DE CARACTERES

22621 Characters

RECuento DE PÁGINAS

23 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

76.1KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 5, 2024 12:00 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 5, 2024 12:01 PM GMT-5

● **13% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**ENGAGEMENT Y AUTOEFICACIA LABORAL EN PERSONAL
ASISTENCIAL DE UNA CLÍNICA DE PIMENTEL, 2023**

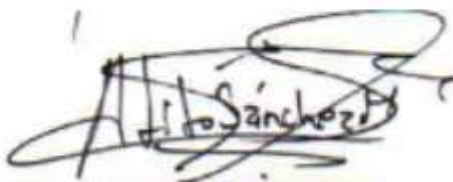
Aprobación del Jurado



DRA. MORALES HUAMÁN CARLA GIOVANNA
Presidente del Jurado de Tesis



MG. CRUZ ORDINOLA MARÍA CELINDA
Secretario del Jurado de Tesis



MG. SÁNCHEZ MEDINA TITO ADÁN
Vocal del Jurado de Tesis

ENGAGEMENT Y AUTOEFICACIA LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA CLÍNICA DE PIMENTEL, 2023

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre el engagement y la autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023, se trabajó bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico, con diseño no observacional, transversal y correlacional en una muestra censal de 70 colaboradores los cuales respondieron a la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 17) y el cuestionario AU-10, ambos validados mediante criterio de expertos y con índices de confiabilidad aceptables. En cuanto al resultado principal, se identificó correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto medio entre las variables engagement y autoeficacia laboral (.438), esto indica que, la conexión emocional y cognitiva de los empleados con su trabajo se vincula directamente con la creencia en la propia capacidad para cumplir con éxito las tareas laborales.

Palabras clave: autoeficacia laboral, engagement, dedicación

Abstract

The objective was to determine the significant relationship between engagement and work self-efficacy in healthcare personnel from a clinic in Pimentel, 2023, working under a basic quantitative approach, with a non-observational, cross-sectional and correlational design in a census sample of 70 collaborators who responded to the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) and the AU-10 questionnaire, both validated using expert criteria and with acceptable reliability indices. Regarding the main result, a statistically significant and direct evaluation was identified with a medium effect size between the variables engagement and work self-efficacy (.438), this indicates that the emotional and cognitive connection of employees with their work is directly linked to the belief in one's ability to successfully complete work tasks.

Keywords: work self-efficacy, commitment, dedication:

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo en el ámbito hospitalario implica una serie de desafíos y condiciones específicas como carga de trabajo elevada, alta demanda con afluencia constante de pacientes que requieren atención médica, largas jornadas laborales, turnos rotativos que pueden incluir horas nocturnas y fines de semana, lo que puede afectar la calidad de vida de los trabajadores, por ende, disminuir el compromiso laboral (Nogueira et al., 2020).

La satisfacción laboral, la seguridad del paciente y la calidad de la atención son problemas habituales en las organizaciones, además, destacan problemas específicos, como la falta de personal, la falta de equipos adecuados y los problemas de seguridad (Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo [INSST], 2018). Sumado a ello, los hospitales son entornos de alta presión, donde el personal debe tomar decisiones rápidas y precisas que pueden tener consecuencias significativas para la salud y el bienestar de los pacientes (Araujo et al., 2021).

Por la complejidad descrita y la responsabilidad en atención al bienestar y recuperación del paciente, los profesionales de la salud tienen una exigencia mayor para conseguir desempeñarse de manera eficaz, sensible, empática y centrada en el paciente, para el cumplimiento estricto de sus normas y funciones (Navarro et al., 2018).

Conceptualmente, el compromiso laboral y la autoeficacia son dos aspectos que están estrechamente relacionados en el ámbito laboral, cuyo nexo se refiere a la medida en que hace una valoración positiva de sus destrezas y capacidades, considerándose un profesional competente lo que genera mayor compromiso y manifestaciones persistentes y útiles en pro del desarrollo eficiente de sus actividades laborales (Peralta et al., 2023).

En cuanto a los antecedentes, los trabajos de Calderón y Pino (2023) en Lima, Serruto y Bustamante (2022) en Arequipa, Llanos (2021) en México y Lozano y Lima (2021) en Lima determinaron relación significativa positiva entre autoeficacia y engagement en el ámbito laboral; Velasco & Celi (2023) también corroboró esta relación significativa, pero de a través de una revisión sistemática donde la mayoría de estudios confirman esta relación empírica.

Por otro lado, Álvarez et al. (2021), Perkmann et al. (2021) y Kelders et al. (2020) concluyeron en sus estudios que el engagement impulsa la creatividad de los colaboradores evidenciándose en mejores manifestaciones laborales. Ballesteros (2019) y Arredondo et al. (2022), en sus investigaciones concluyen que el Engagement tiene incidencia en la valoración subjetiva sobre las propias capacidades laborales, mientras que los estudios de Díaz (2021) y Barrantes (2019) determinaron que la autoeficacia puede verse como un predictor de varios comportamientos dado que los pensamientos sobre las propias habilidades y capacidades determinan de alguna manera la forma en que piensa, siente y se comporta para iniciar, realizar y actuar.

Por otra parte, los estudios realizados en Lima por Peceros (2023) y Carbajal (2020) abordaron una problemática similar, pero desde una perspectiva académica en estudiantes universitarios, confirmando que las variables se asocian de forma directa y altamente significativa.

Dentro de los modelos teóricos más utilizados para medir el compromiso laboral o engagement es el Modelo de Schaufeli, que postula al engagement como un constructo tridimensional, estos aspectos y sus manifestaciones son claves para su valoración, estos son el vigor, dedicación y absorción,

los cuales forman el constructo integral del engagement, caracterizado por una combinación única de energía positiva, conexión afectiva y absorción en las actividades laborales. Según el compromiso afectivo se refiere a la conexión emocional positiva y la identificación del empleado con su trabajo y organización (Garces & Vergara, 2020).

Por otra parte, la teoría social cognitiva de Albert Bandura proporciona un marco teórico que relaciona estos conceptos, indicando que la autoeficacia influye en el compromiso laboral de varias formas, como en la motivación, esfuerzo, afrontamiento, resiliencia, satisfacción y bienestar, además de establecerla como el creer del individuo en su propia capacidad para planificar, organizar, dirigir y ejecutar un plan de acción que conlleve a los resultados esperados, las cuales se basan en las fuentes de, activación psicológica emocional, persuasión verbal, experiencias de dominio o éxito, y experiencias vicarias (Bandura, 1977).

Se define al engagement como el grado en el cual los empleados están comprometidos emocionalmente con su trabajo, su organización y sus objetivos (Schaufeli y Bakker, 2003). Por otra parte, la autoeficacia general se refiere a la creencia o percepción que tiene una persona sobre su capacidad para enfrentar y realizar eficazmente una amplia variedad de tareas y situaciones en la vida cotidiana (Bandura, 1977).

En el establecimiento seleccionado para la investigación se ha identificado desconexión emocional y motivacional por parte del personal afectando directamente la calidad y eficiencia de la atención que brindan, además de inseguridades y disminución de la confianza en las habilidades profesionales, conllevando a un ambiente laboral tenso afectando negativamente la calidad de la atención al paciente.

Frente a este contexto se planteó como problema de investigación conocer ¿De qué manera el engagement se relaciona con la autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023?, contribuyendo así al conocimiento existente sobre el campo del Engagement y la autoeficacia laboral, complementando el vacío existente de una problemática que requiere mayor comprensión, además, al identificar y abordar esta problemática, se pueden generar nuevas soluciones prácticas.

Por ello, el estudio resultó significativo a nivel teórico y práctico al incrementar el conocimiento sobre cómo se comportan las variables en la muestra de estudio, siendo importante al tratarse de un problema real que buscó responder necesidades actuales y generar una perspectiva real, así como significar una contribución académica como precedente en el ámbito local, contexto donde se detectó escasas de investigaciones afines. Así mismo, benefició al personal y autoridades al brindarles indicadores válidos que muestran la situación actual de la problemática observada.

Ante esto, se propuso como hipótesis de estudio que existe una relación significativa entre el engagement y la autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023, en cuanto al objetivo general se determinó la relación entre el engagement y la autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023, como objetivos específicos se determinó la relación entre las dimensiones de engagement y la autoeficacia laboral.

II. MATERIAL Y MÉTODO

Tipo y diseño

El estudio es de tipo básico, dado que se buscó ampliar el conocimiento sobre las variables y su interacción dentro de la muestra de estudio, además es de enfoque cuantitativo, debido a que se obtuvo la información mediante la evaluación psicométrica haciendo uso de valoraciones numéricas para generar la magnitud de cada variable.

La investigación aplicó un diseño observacional correlacional transversal, al establecer la relación de engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica en Pimentel sin realizar modificación alguna en la recolección de datos la misma que fue realizada en un solo momento (Maldonado, 2018).

Muestra

La población estuvo conformada por 70 colaboradores de ambos sexos de los cuales el 68.57% (48 personas) fueron mujeres y el 31.43% (22 personas) varones, con un promedio de 32.4 años y dentro del rango de 21 a 57 años, de los cuales se seleccionó una muestra no probabilística a través de la técnica censal, es decir, se contó con todos los integrantes de la población, siguiendo criterios de selección que permitieron incluir a aquellos que decidieron participar de forma voluntaria en la investigación y excluyendo a quienes se encontraron en periodo vacacional o con algún permiso por salud.

Técnicas e instrumentos

Se utilizó como técnica la encuesta, definida como un método para recopilar datos y opiniones de una muestra respecto a temas específicos, a través de

ella se logró la medición de ambas variables, para la primera, se aplicó la escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 17) elaborada por Schaufeli y Bakker (2003) la cual consta de 3 dimensiones que contienen 17 ítems con 7 opciones de respuesta en escala Likert, tiene por finalidad evaluar el nivel de engagement laboral ya sea en su aplicación individual o colectiva en un tiempo estimado de 10 minutos. La prueba original cuenta con validez de constructo ($X^2= 1859.93$, $GFI= .82$, $RMSEA= .08$ y un $CFI= .87$), reflejando adecuado ajuste del modelo de tres dimensiones, respecto a la confiabilidad, el coeficiente Omega presentó un valor de .88. A nivel nacional, fue validado por Ramírez (2022) en 345 colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo hallando obteniendo validez de contenido por medio de la V de Aiken alcanzando valores superiores a 0.80, respecto a la confiabilidad se halló con el coeficiente Omega de McDonald un valor de .94.

Para evaluar la segunda variable se aplicó el AU-10 elaborado por Schwarzer (1999) el cual consta de una sola dimensión y 10 ítems con 7 opciones de respuesta de 0 a 6, de aplicación individual o colectiva con una duración estimada de 5 a 10 minutos, el instrumento original cuenta con validez a través de estructura unifactorial con índices que oscilan entre .93 y .95, además se evidencia en la consistencia de validez interna del .93. A nivel nacional fue validado por Polo (2021) en 50 colaboradores de la ciudad de Trujillo, halló validez de contenido mediante V de Aiken con puntuaciones 0.90, en confiabilidad halló un valor de .94 con el coeficiente Omega

En cuanto a las propiedades psicométricas, se realizó el criterio de expertos determinando la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems evidenciando

la validez de contenido, además, se logró confiabilidad con valores que oscilan entre 0.7 y 0.96 para las escalas totales y sus dimensiones.

Procedimiento

Se recopiló la información de forma presencial, voluntaria y anónima, verificando el adecuado llenado de los instrumentos, posteriormente, se utilizó el software Microsoft Excel para digitalizar los puntajes directos, sumarlos según variables y dimensiones.

Análisis de datos

Los datos fueron exportados al software estadístico SPSS donde se realizó la prueba de normalidad utilizando el coeficiente Kolmogorov – Smirnov dado que la muestra supera los 50 elementos, se encontró valores mayores a 0.05 lo que indica distribución normal en los datos, por lo cual se decidió utilizar un estadístico paramétrico como Pearson para hallar la correlación de las variables, la misma que permitió corroborar la hipótesis de estudio, cumpliendo así con los objetivos de la investigación a través de la estadística inferencial, y el análisis de frecuencias para cumplir con los objetivos descriptivos que caracterizan a cada una de las variables.

Aspectos éticos

En las investigaciones de Psicología, es fundamental seguir una serie de criterios éticos para proteger los derechos y el bienestar de los participantes involucrados. A continuación, se presentan algunos criterios éticos que se deben considerar según (Sánchez, 2021), teniendo en consideración los lineamientos éticos descritos en el código de ética de la Universidad Señor de Sipán, específicamente en los artículos 5 y 6, los mismos que se sostienen en la declaración de Helsinki y el reporte Belmont.

Consentimiento informado, de manera voluntaria y consciente antes de participar en la investigación, se les brindó información clara sobre los objetivos, procedimientos, beneficios y posibles riesgos asociados con la investigación. Los participantes deben tener la opción de retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Confidencialidad y anonimato, se garantizó el anonimato de los participantes mediante la eliminación de cualquier información que pueda identificarlos.

Beneficio y no maleficencia, se evaluó y minimizó los posibles riesgos asociados con la investigación y asegurarse de que los beneficios superen cualquier riesgo potencial.

Honestidad y transparencia, los participantes fueron tratados con honestidad y transparencia en todos los aspectos de la investigación, incluida la presentación de los resultados, por tanto, se procedió a informar de manera precisa y clara sobre los procedimientos utilizados, los métodos de análisis y las limitaciones del estudio.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1

Correlación de Pearson entre engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023

	Engagement (n = 70)
	r
Autoeficacia laboral	.438**

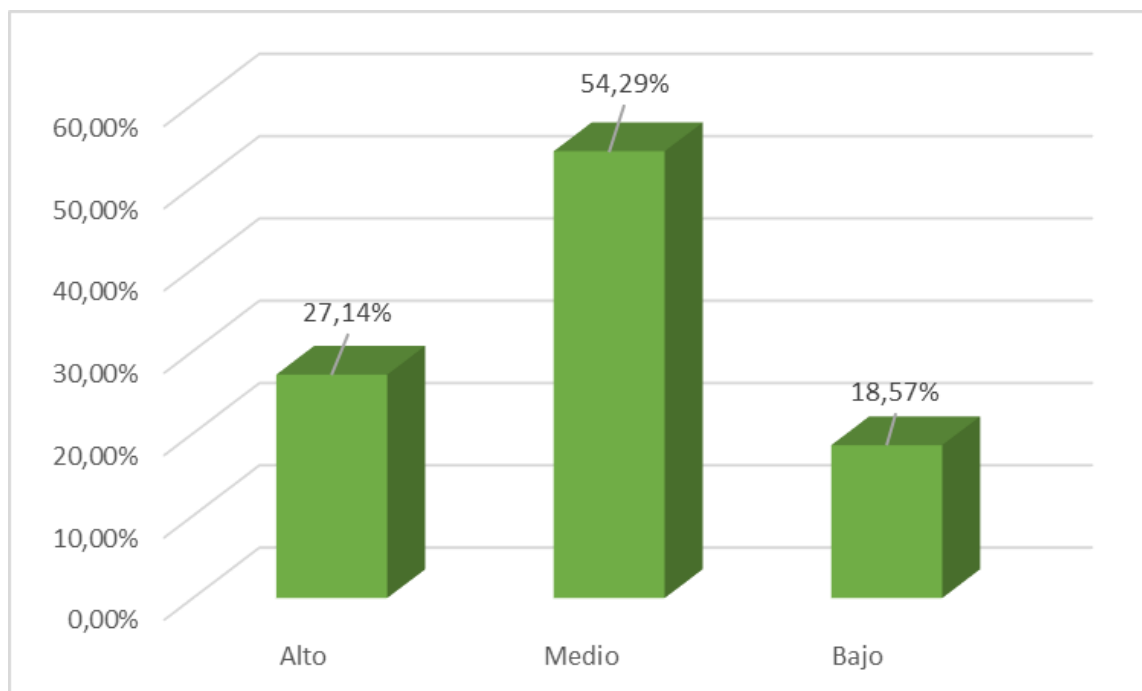
Nota: ** <0.01

Interpretación:

En la tabla 1 se observa correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto medio entre las variables engagement y autoeficacia laboral (.438), esto indica que, la conexión emocional y cognitiva de los empleados con su trabajo se vincula directamente con la creencia en la propia capacidad para cumplir con éxito las tareas laborales.

Figura 1

Nivel de engagement en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023



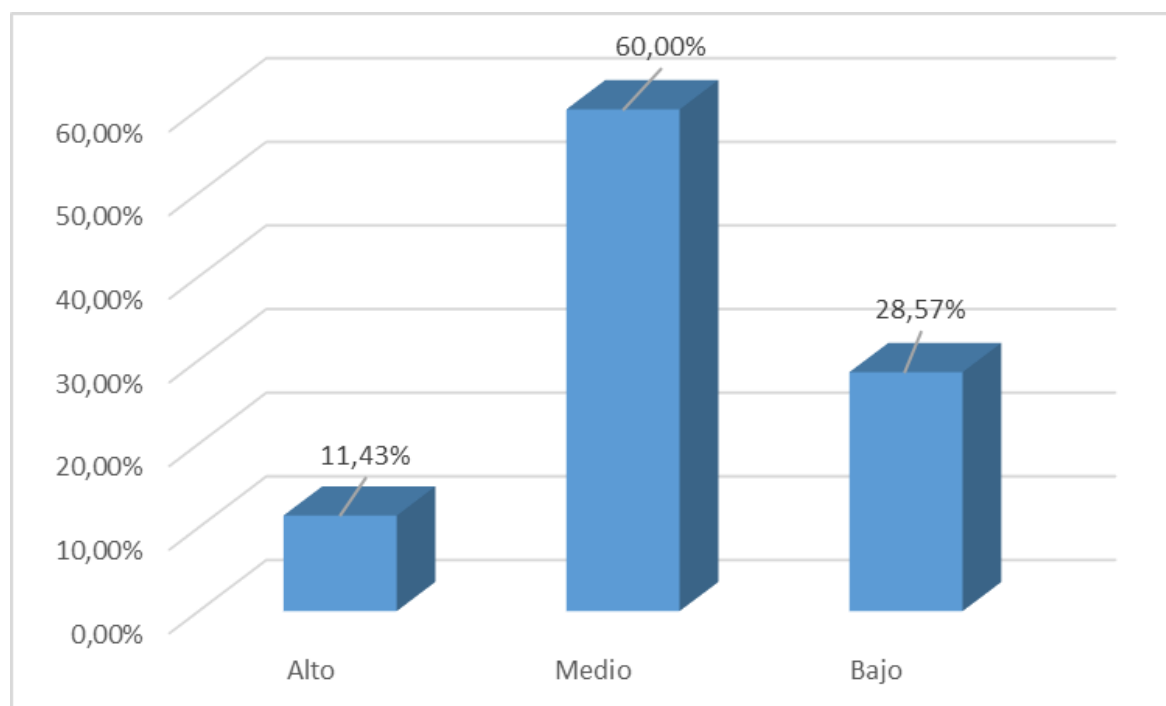
Nota. n = 70 colaboradores.

Interpretación:

Se observa en la figura 1 el análisis descriptivo de engagement, observando un mayor número de colaboradores en nivel medio representado por el 54.29%, seguido de 27.14% en nivel alto y 18.57% en nivel bajo, es decir, un número mayoritario de participantes exhiben una medida equilibrada de involucramiento en sus tareas, sin extremos significativos en ninguna dirección, lo que puede ser interpretado como una aproximación balanceada y estable en términos de compromiso laboral.

Figura 2

Nivel de autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023



Nota. n = 70 colaboradores.

Interpretación:

Se observa en la figura 2 el análisis descriptivo de autoeficacia laboral, observando un mayor número de colaboradores en nivel medio representado por el 60.00%, seguido de 28.57% en nivel bajo y 11.43% en nivel alto, es decir, la mayoría de los empleados se encuentran en una posición donde la confianza en sus capacidades es moderada y no alcanza niveles extraordinarios ni se sitúa en un extremo de falta de confianza, reflejando así una percepción equilibrada y estable en relación con sus habilidades profesionales.

Tabla 2

Relación entre dimensión Vigor de engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023

	Vigor de engagement (n = 70)
	r
Autoeficacia laboral	.360**

Nota: ** <0.01

Interpretación:

En la tabla 2 se observa correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto medio entre la dimensión vigor de engagement y autoeficacia laboral (.360), esto indica que, la manifestación de energía y resistencia del individuo hacia el cumplimiento de sus funciones está asociado a la percepción individual de la propia capacidad para ejecutar eficazmente las actividades laborales.

Tabla 3

Relación entre dimensión dedicación de Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023

	dedicación de engagement (n = 70)
	r
Autoeficacia laboral	.013

Interpretación:

En la tabla 3 se observa que no existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación de engagement y autoeficacia laboral (.013), esto indica que, a pesar que un individuo pueda experimentar un alto nivel de dedicación hacia su trabajo, este compromiso emocional no necesariamente se correlaciona con la percepción de sus propias capacidades laborales.

Tabla 4

Relación entre dimensión absorción de engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023

	Absorción de engagement (n = 70)
	r
Autoeficacia laboral	.361**

Nota: ** <0.01

Interpretación:

En la tabla 4 se observa correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto medio entre la dimensión absorción de engagement y autoeficacia laboral (.361), esto indica que, la confianza en las propias habilidades impulsa una inmersión profunda en las responsabilidades laborales contribuyendo a fortalecer la autoeficacia.

3.2. Discusión

El estudio tuvo inicio en la observación de manifestaciones de desconexión emocional y motivacional por parte del personal lo cual afecta directamente la calidad y eficiencia de la atención que brindan, como también, inseguridades y disminución de la confianza en las habilidades profesionales, conllevando a un ambiente laboral tenso afectando negativamente la calidad de la atención al paciente, tras el análisis teórico y empírico se logró detectar ciertos vacíos en el conocimiento que aumentaron el interés por profundizar en el tema.

Por este motivo se buscó determinar la relación entre engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023, mediante una investigación de tipo básico de enfoque cuantitativo, de diseño observacional, transversal y correlacional, en una muestra de 70 colaboradores de ambos sexos con edades entre 23 y 57 años, quienes dieron respuesta a escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES- 17) y el cuestionario de Autoeficacia AU-10, los cuales fueron sometidos al criterio de expertos para determinar la validez de contenido y a una prueba piloto cuyas valoraciones hicieron posible determinar la confiabilidad de ambas pruebas.

Los resultados alcanzados permiten corroborar la hipótesis de estudio dado que se halló correlación altamente significativa y positiva con tamaño del efecto medio entre las variables generales, lo cual significa que esto coincide con lo descrito en la teoría de Bandura, quien sostiene que las creencias de un individuo sobre su capacidad para llevar a cabo tareas específicas influyen en sus acciones y resultados, en el contexto laboral, una alta

autoeficacia laboral implica una mayor confianza en abordar desafíos y realizar tareas laborales.

Esto coincide con los estudios abordados por Llanos (2021) y Velasco & Celi, (2023) cuyos resultados tuvieron como resultado más relevante la existencia de relación significativa positiva entre autoeficacia y engagement, lo que concuerda con lo descrito por Peralta et al. (2023), quienes proponen que el compromiso laboral y la autoeficacia son dos aspectos que están estrechamente relacionados en el ámbito laboral, cuyo nexo se refiere a la medida en que cada colaborador hace una valoración positiva de sus destrezas y capacidades, considerándose un profesional competente lo que genera mayor compromiso y manifestaciones persistentes y útiles en pro del desarrollo eficiente de sus actividades laborales.

Respecto al engagement, un mayor número de colaboradores en nivel medio representado por el 54.29%, seguido de 27.14% en nivel alto y 18.57% en nivel bajo, es decir, un número mayoritario de participantes exhiben una medida equilibrada de involucramiento en sus tareas, sin extremos significativos en ninguna dirección, lo que puede ser interpretado como una aproximación balanceada y estable en términos de compromiso laboral.

Lo encontrado difiere de lo hallado por Álvarez et al. (2021) en una muestra de médicos de un hospital de la ciudad de Lima, donde 79.50% se ubica en nivel muy alto, es decir, la mayoría de colaboradores muestran un alto grado de implicación con los objetivos organizacionales, una fuerte identificación con su labor y una persistente búsqueda de excelencia en la atención al paciente, caracterizados por una participación activa, interés y entrega a sus

funciones, reflejando actitud proactiva y una disposición positiva hacia las tareas y desafíos profesionales.

En cuanto a la variable autoeficacia laboral, un mayor número de colaboradores en nivel medio representado por el 60.00%, seguido de 28.57% en nivel bajo y 11.43% en nivel alto, es decir, la mayoría de los empleados se encuentran en una posición donde la confianza en sus capacidades es moderada y no alcanza niveles extraordinarios ni se sitúa en un extremo de falta de confianza, reflejando así una percepción equilibrada y estable en relación con sus habilidades profesionales, este resultado discrepa de lo encontrado por Serruto y Bustamante (2022), quienes identificaron que 83.5% de personal asistencial de un centro de salud en Arequipa se ubicaron en nivel alto de autoeficacia laboral.

Como implicancia práctica resulta relevante considerar estos resultados para sostener y mejorar las condiciones y actividades que vienen brindándose hacia los colaboradores del centro de salud, pues este indicador permitirá mejor desenvolvimiento en los colaboradores, tal como refiere (Navarro et al., 2018) el personal de salud asume una responsabilidad en atención al bienestar y recuperación del paciente alcanzando una exigencia mayor para conseguir desempeñarse de manera eficaz, sensible, empática y centrada en el paciente, Y así cumplir de manera estricta en sus funciones.

Además, se determinó la relación entre dimensión vigor de engagement y autoeficacia laboral, el hallazgo permitió encontrar que las variables se asocian de manera significativa y positiva con tamaño del efecto medio, al respecto, Schwarzer refiere que la autoeficacia laboral implica en el trabajador creer en su capacidad para llevar a cabo tareas laborales

específicas y alcanzar metas en el entorno de trabajo, lo cual puede generar un mayor comportamiento laboral, motivación y bienestar, asimismo, el resultado guarda relación con lo descrito por Nogueira et al. (2020) quienes indicaron que el trabajo en el ámbito hospitalario implica una serie de desafíos y condiciones específicas como carga de trabajo elevada, alta demanda con afluencia constante de pacientes que requieren atención médica.

Por otra parte, se buscó la relación entre dimensión dedicación de Engagement y autoeficacia laboral, encontrando valores que confirman la no existencia de correlación a nivel estadístico entre las variables, por tanto, la entrega emocional y el compromiso persistente en las tareas laborales no parecen directamente asociados con la creencia en la propia capacidad para realizar eficazmente las responsabilidades laborales, esto sugiere que, aunque el personal pueda sentirse profundamente comprometido y dedicado a su trabajo, no necesariamente se traducirá en una percepción más sólida de su competencia en las funciones laborales específicas. Esto difiere de los estudios llevados a cabo por Perkmann et al. (2021) y Kelders et al. (2020) quienes concluyeron que el engagement impulsa la creatividad de los colaboradores evidenciándose en mejores manifestaciones laborales.

También se identificó la relación entre la dimensión absorción de engagement y autoeficacia laboral, la cual es significativa y positiva con tamaño del efecto medio entre las variables, esto indica que la capacidad de los individuos para involucrarse completamente en sus tareas y responsabilidades laborales, se relaciona con la percepción subjetiva de la propia habilidad para enfrentar desafíos laborales, superar obstáculos y

alcanzar metas laborales con éxito, esto coincide con lo hallado por Ballesteros (2019) y Arredondo et al. (2022), en cuyos estudios lograron determinar que el Engagement tiene incidencia en la valoración subjetiva sobre las propias capacidades laborales.

Este hallazgo guarda relación con lo expuesto por Peralta et al. (2023), quienes sostienen que, conceptualmente, el compromiso laboral y la autoeficacia son dos aspectos que están estrechamente relacionados en el ámbito laboral, cuyo nexo se refiere a la medida en que hace una valoración positiva de sus destrezas y capacidades, considerándose un profesional competente lo que genera mayor compromiso y manifestaciones persistentes y útiles en pro del desarrollo eficiente de sus actividades laborales.

Tras lo encontrado el alcance de la investigación permitió demostrar a nivel empírico la magnitud de la relación entre la autoeficacia laboral y el engagement y las dimensiones que la integran, obteniendo un análisis detallado al considerar estos indicadores cuyas particularidades hicieron posible ampliar el conocimiento de manera más específica.

Sin embargo, algunas de las limitaciones se encuentran al no poder generalizar los resultados dado que la investigación se centró en un grupo específico de colaboradores, en cuanto a lo metodológico, la elección de un diseño observacional y transversal implica limitaciones en la capacidad para establecer relaciones causales y comprender la dinámica a lo largo del tiempo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se halló correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto medio entre las variables engagement y autoeficacia laboral (.438) lo cual sugiere que la conexión emocional y cognitiva de los empleados con su trabajo se vincula directamente con la creencia en la propia capacidad para cumplir con éxito las tareas laborales.

Se identificó mediante el análisis descriptivo de engagement predominio del nivel medio representado por el 54.29% de colaboradores, seguido de 27.14% en nivel alto y 18.57% en nivel bajo, es decir, un número mayoritario de participantes exhiben una medida equilibrada de involucramiento en sus tareas, sin extremos significativos en ninguna dirección.

En cuanto al análisis descriptivo de autoeficacia laboral se observó un mayor número de colaboradores en nivel medio representado por el 60.00%, seguido de 28.57% en nivel bajo y 11.43% en nivel alto, es decir, la mayoría de los empleados se encuentran en una posición donde la confianza en sus capacidades es moderada.

No se encontró correlación estadísticamente significativa entre la dimensión dedicación de engagement y autoeficacia laboral (.013), por tanto, pese a que un colaborador pueda experimentar un alto nivel de dedicación hacia su trabajo, este compromiso emocional no necesariamente afectará la percepción de sus propias capacidades laborales.

Se obtuvo correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto medio entre la dimensión absorción de engagement y autoeficacia laboral (.361), esto indica que, la confianza en las propias habilidades

impulsa una inmersión profunda en las responsabilidades laborales contribuyendo a fortalecer la autoeficacia.

4.2. Recomendaciones

Se sugiere ampliar las características metodológicas y poblaciones del estudio, para conseguir resultados que puedan incorporar otras manifestaciones que puedan estar relacionándose en esta interacción, logrando un mayor alcance y reduciendo las limitaciones encontradas.

A las autoridades del establecimiento se sugiere implementar estrategias de desarrollo personal, programas de capacitación y actividades que fomenten la identificación positiva con el trabajo podrían potenciar un mayor bienestar y eficiencia laboral.

Además, llevar a cabo programas de desarrollo profesional y estrategias que resalten los logros individuales para contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo.

Se recomienda realizar en las diferentes áreas, charlas de desarrollo personal centradas en fortalecer la autoimagen profesional y la percepción de habilidades para maximizar el impacto positivo del compromiso emocional en el desempeño laboral.

Resultaría relevante promover actividades de autoconfianza y reconocimiento de logros individuales en el personal, así fortalecer la percepción de habilidades laborales, por ende, mejorar el bienestar y la eficiencia en el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, J., Fauss, N., Knox, J. y Luna-Victoria, E. (2021). *Burnout y engagement en médicos de instituciones de salud de Lima Metropolitana y el Callao en el contexto de la COVID-19*. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19753>
- Araujo, O., Guerrero, P., Matabanchoy, S., y Bastidas, C. (2021). A systematic review: adverse events and human talent management in the Latin American hospital context. *Univ. Salud*. 23(3), 351-366. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.249>
- Arredondo, A., Vargas, M., Ccorisapra, J., Bustamante, J., y Ccorisapra, F. (2022). Engagement and academic satisfaction: mediating role of affective commitment in business students. *Scielo*, 13(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682022000200117&script=sci_arttext&tlng=en
- Ballesteros, C. (2019). Digital representation of engagement: towards a perception of commitment through symbolic actions. *Scielo*, 18(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589465859013>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. EEUU: Prentice - Hall.
- Barrantes, V. (2019). *Autoeficacia profesional y procrastinación laboral en colaboradores administrativos de una empresa de transportes de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9196>
- Caeiro, J. (2015). *Formación para función directiva en centros de docentes*. Madrid, España: Sanz y Torres S. L.

- Calderón, M. y Pino, A. (2023). *Autoeficacia docente y engagement en docentes de primaria de instituciones educativas públicas y privadas de Lima metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13442>
- Carbajal, C. (2020). *Autoeficacia académica, compromiso y satisfacción con los estudios en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7252>
- Cardena, T. (2014). *Ilusión por el Trabajo un modelo teórico conceptual*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A. C. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
- Díaz, D. (2021). *Efectos del engagement en el Perú 2010-2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8763>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Garces, M., y Vergara, J. (2020). *Revisión sistemática de la literatura acerca de la relación entre engagement y clima organizacional*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/19989>
- García, A., Escorcía, C., y Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*.
- García, J., Gómez, J., Fagundo, J., Romero, M., Ortega, M., y Navarro, Y. (2022). Predictive factors for burnout and work engagement levels

among doctors and nurses: a systematic review. *Revista Española de Salud Pública*, 95(5), 2-24.

<https://www.scielosp.org/pdf/resp/2021.v95/e202104046/es>

Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo [INSST]. (Noviembre de 2018). *Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Gobierno de España.

Kelders, S. M., Ellardus, L., y Ludden, G. (2020). The Concept and Components of Engagement in Different Domains Applied to eHealth: A Systematic Scoping Review. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 61-89

[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Llanos, L. (2021). La autoeficacia y el engagement del trabajo en casa: aprendizaje durante la pandemia de Covid 19. *Contaduría y Administración*. 66(5), 1-23.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.3186>.

Llor, J., Seva, A., Díaz, J., Llor, L., y Leal, C. (2020). Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. *Enfermería Global*, 19(59), 68-92.

<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.381641>

Lozano, M. y Lima, S. (2021). *Influencia de la autoeficacia laboral sobre el engagement en trabajadores administrativos de Lima Metropolitano: Diferencias según el sexo*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11748>

Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., y Medrano, L. A. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento psicológico*. 10(1), 51-62. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80124028004.pdf>

- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la Investigación Social*. Colombia: Ediciones de la U.
- Matsui, N., Washida, K., Shoji, M., Nakaizumi, D., Kitawaga, T., Terada, S., y Uchiyama, K. (2017). Decrease in Self-Efficacy for Exercise at 12 Weeks after Exercise Education in Diabetic Patients. *Health*, 9, 649-656. <https://doi.org/10.4236/health.2017.94046>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89 <https://www.sciencedirect.com/journal/human-resource-management-review/vol/1/issue/1>
- Molero, M., Pérez, M., Oropesa, N., Simón, M., y Gázquez, J. (2019). Self-Efficacy and Emotional Intelligence as Predictors of Perceived Stress in Nursing Professionals. *Medicina*, 55(6), 1-20. <https://doi.org/10.3390/medicina55060237>
- Navarro, Y., López, M., y Climent, J. (2018). Engagement (compromiso), resiliencia y empatía en auxiliares de enfermería. *Enfermería Clínica*, 28(1), 103-110. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2017.08.009>
- Nogueira, B., Fontes, J., y Farias, E. (2020). Perfil, dificultades y particularidades en el trabajo de los profesionales de atención prehospitalaria móvil: una revisión integradora. *Enfermería Actual En Costa Rica*, (38). <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i38.36082>
- Pacheco, C. (2023). *Engagement académico y autoeficacia académica en estudiantes de una universidad privada de Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/11968>
- Peralta, J., Palacios, J., Tamayo, P., Rodríguez, M., y Olivares, P. (2023).

- Academic and teacher labor engagement: A bibliographic review. *Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Pereyra, C., Paez, N., Del Valle, C., y Trueba, D. A. (2019). Validation de l'échelle d'auto-efficacité pour faire face au stress chez les étudiants universitaires. *Revista de Psicología (PUCP)*, 37(2), 473-493. <https://dx.doi.org/10.18800/psico.201902.005>
- Perkmann, M., Salandra, R., Valentina, T., Maureen, M., & Hughes, A. (2021). Academic engagement: A review of the literature 2011-2019. *Elsevier*, 50(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S004873332030189X#sec0001>
- Polo, P. (2021). *Autoeficacia y estrés laboral en teleoperadores de call center en Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70916>
- Ramírez, D. (2022). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en colaboradores de empresas privadas de Trujillo*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104485>
- Salanova, M., Grau, R. M., y Martínez, I. M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 390-395. <https://www.psicothema.com/pdf/3118.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., y Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2000*, 16(2).

<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>

Sánchez, A. (2021). *Aplicación de los principios éticos en las psicologías*. Guadalajara, México: ITESO.

Sank, A. (2006). Antecedentes y consecuencias del compromiso de los empleados. *Revista de Psicología Gerencial*, 21(7).
<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Schwarzer, R., y Jerusalem, M. (1995). *Generalized self-efficacy scale*. *Measures in health psychology: A user's portfolio*. Causal and Control Beliefs.

Serruto, D. y Bustamante, R. (2022). *Autoeficacia y compromiso organizacional en el personal que labora en un centro de salud durante la pandemia del Covid-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11965>

Torres, E. (2018). Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*. 17(35), 15-27.
<http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/article/view/592>

Tortosa, B., Pérez, M., y Molero, M. (2022). Investigación sobre el Compromiso o Engagement Académico de los Estudiantes: Una Revisión Sistemática sobre Factores Influyentes y Instrumentos de Evaluación. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 1(62), 101-113
<https://www.redalyc.org/journal/4596/459671925009/459671925009.pdf>

Velasco, M., y Celi, L. (2023). Una revisión sistemática de la literatura

científica. *UCV HACER*, 12(1).

<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/2426/1932>

Ventura, J., y Sosa, A. (2023). Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19 en el Perú.

Enfermería Global, 22(2), 1-22.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.528511>

ANEXOS



ANEXO 01: ACTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR

Yo **Dr. Leonardo Luna Lorenzo**, quien suscribe como asesor designado mediante Resolución de Facultad N° **0627-2023/FADHU-USS**, del proyecto de investigación titulado **ENGAGEMENT Y AUTOEFICACIA LABORAL EN PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA CLÍNICA DE PIMENTEL, 2023**, desarrollado por las estudiantes: **Jara Llontop, Tatiana Stefany y Ruiz Pariona Rosa Magdalena**, del programa de estudios de **Psicología**, acredito haber revisado, realizado observaciones y recomendaciones pertinentes, encontrándose expedito para su revisión por parte del docente del curso.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Dr. Leonardo Luna Lorenzo (Asesor)	DNI: 17533179	
Jara Llontop, Tatiana Stefany (Autor 1)	DNI: 77171367	
Ruiz Pariona Rosa Magdalena (Autor 2)	DNI: 42744387	

Pimentel, 14 de diciembre de 2023

ANEXO 02: AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN



AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Pimentel, Setiembre 2023

Señor(a):
Dir. Laura del Rosario Mejía de Soto
DIRECTORA DE CLINICA SAN JUAN DE DIOS
Presente. –

Asunto: Solicito autorización para aplicación de Instrumento

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la **Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Derecho y Humanidades de la Universidad Señor de Sipán**, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a su institución a la que representa a las alumnas **Rosa Magdalena Ruiz Pariona y Tatiana Stefany Jara Llontop**, de la asignatura **Investigación II** para que ejecute su Investigación denominada "**Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023**".

Sin otro en particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



USS

Dir. Degrat Inocencio Eguarzo Berrón,
Director de la Escuela Profesional
de Psicología
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

ANEXO 03: INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS							
Estimado/a participante							
<p>Esta es una investigación llevada a cabo en la Universidad Señor de Sipán; Escuela Profesional Psicología; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: Determinar la relación entre el engagement y la autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen en revistas académicos científicas.</p> <p>INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente. Considere lo siguiente: Casi nunca o pocas veces al año (1), Algunas veces o una vez al mes (2), Regularmente o pocas veces a la semana (3) Bastantes veces o una vez por semana (4), y Casi siempre o todas las semanas (5). Siempre o todos los días (6).</p>							
Variable independiente: ENGAGEMENT							
Dimensión: VIGOR		1	2	3	4	5	6
P01	En mi trabajo me siento lleno de energía.						
P02	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.						
P03	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.						
P04	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.						
P05	Soy muy persistente en mi trabajo.						
P06	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.						
Dimensión: DEDICACIÓN		1	2	3	4	5	6
P07	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.						
P08	Estoy entusiasmado con mi trabajo.						
P09	Mi trabajo me inspira.						
P10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.						
P11	Mi trabajo es retador.	1	2	3	4	5	6

	Dimensión: ABSORCIÓN						
P12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.						
P13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.						
P14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						
P15	Estoy inmerso en mi trabajo						
P16	Me “dejo llevar” por mi trabajo.						
P17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo.						
	Variable independiente: AUTOEFICACIA LABORAL						
	Dimensión: SEGURIDAD DE MIS CAPACIDADES	1	2	3	4	5	6
P18	Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga.						
P19	Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.						
P20	Estoy seguro/a de que poder alcanzar mis metas en el trabajo.						
P21	Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.						
	Dimensión: CAPACIDAD PARA ANALIZAR Y SOLUCIONAR PROBLEMAS	1	2	3	4	5	6
P22	Gracias a mis cualidades y recursos poder superar situaciones imprevistas en mi trabajo.						
P23	Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo habilidades necesarias para manejar la situación.						
P24	Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.						
	Dimensión: AUTOEFICACIA PARA EL CAMBIO	1	2	3	4	5	6
P25	Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.						
P26	Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confió en que se me ocurrirá que debo hacer.						
P27	Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confió en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.						

ANEXO 04. FORMATOS DE VALIDEZ

Evaluación por juicio de expertos

1. Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Engagement y Autoeficacia laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Gomelia Yajaira Acuña Zapata		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de Formación académica:	Lic. en Psicología		
Áreas de experiencia profesional:	DEMUNA - DOCENCIA UNIVERSITARIA		
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipán		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

3. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

4. DATOS DE LA Escala de Engagement y Autoeficacia laboral

Nombre de la Prueba:	Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023
Autores:	JARA LLONTOP, TATIANA STEFANY - RUIZ PARIONA ROSA MAGDALENA
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de una clínica en Pimentel
Significación:	Esta escala está compuesta por 27 items que reflejan diferentes razones por las cuales Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023

VARIABLE ENGAGEMENT

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Vigor, Dedicación y Absorción

- Objetivos de las Dimensiones, mide el grado de compromiso que el personal de salud en una clínica desarrolla en su cotidiana.

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	Satisfacción Fuerte y vigoroso Entusiasmo Persistente	1.En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
		2.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	
		3.Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
		4.Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
		5.Soy muy persistente en mi trabajo: mi trabajo.	4	4	4	
		6.Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	4	4	4	
Dedicación	Significado y propósito del trabajo Entusiasmo Inspiración Orguloso de mi trabajo Retador	7.Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	
		8.Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
		9.Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
		10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
		11.Mi trabajo es retador.	4	4	4	
Absorción	Tiempo	12.El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	

Ólvido lo que sucede a mi alrededor Inmerso Desconectado	13.Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
	14.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	
	15.Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
	16.Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
	17.Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	4	4	4	

VARIABLE AUTOEFICACIA LABORAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Seguridad de mis capacidades, Capacidad para analizar y solucionar problemas y Autoeficacia para el cambio.

- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado de autoeficacia del personal de salud en una clínica donde desarrolla su labor cotidiana.

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de mis capacidades	Capacidades Esfuerzo suficiente Metas Superación de situaciones imprevistas	18. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga.	4	4	4	
		19. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.	4	4	4	
		20. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo	4	4	4	
		21. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.	4	4	4	
Capacidad para analizar y solucionar problemas	Cualidades Calm Capaz	22. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.	4	4	4	
		23. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	4	4	4	
		24. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente	4	4	4	

Autoeficacia para el cambio	Esfuerzo Alternativas	25. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario	4	4	4	
		26. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.	4	4	4	
		27. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo	4	4	4	




Sello y Firma del evaluador

Documento de identidad 41792060

Registro de colegiatura 14071

Número de celular

Correo electrónico: *agapatac@ucec.uva.edu.gt*

Evaluación por juicio de expertos

1. Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Engagement y Autoeficacia laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.
2. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Jhancarlo Villegas Ipanaque
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Lic. en Psicología
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Hogar Clínica "San Juan de Dios"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

3. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

4. DATOS DE LA Escala de Engagement y Autoeficacia laboral

Nombre de la Prueba:	Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023
Autores:	JARA LLONTOPI, TATIANA STEFANY - RUIZ PARIONA ROSA MAGDALENA
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de una clínica en Pimentel
Significación:	Esta escala está compuesta por 27 ítems que reflejan diferentes razones por las cuales Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023

VARIABLE ENGAGEMENT

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Vigor, Dedicación y Absorción

- Objetivos de las Dimensiones, mide el grado de compromiso que el personal de salud en una clínica desarrolla en su labor cotidiana.

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	Satisfacción Fuerte y vigoroso Entusiasmo Persistente	1.En mi trabajo me siento lleno de energía.	/	/	/	
		2.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	/	/	/	
		3.Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	/	/	/	
		4.Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	/	/	/	
		5.Soy muy persistente en mi trabajo. mi trabajo.	/	/	/	
		6.Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	/	/	/	
Dedicación	Significado y propósito del trabajo Entusiasmo Inspiración Orgulloso de mi trabajo Retador	7.Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	/	/	/	
		8.Estoy entusiasmado con mi trabajo.	/	/	/	
		9.Mi trabajo me inspira.	/	/	/	
		10.Estoy orgulloso del trabajo que hago.	/	/	/	
		11.Mi trabajo es retador.	/	/	/	
Absorción	Tiempo	12.El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	/	/	/	
	Olvido lo que sucede a mi alrededor Inmerso Desconectado	13.Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	/	/	/	
		14.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	/	/	/	
		15.Estoy inmerso en mi trabajo	/	/	/	
		16.Me "dejo llevar" por mi trabajo.	/	/	/	
		17.Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	/	/	/	

VARIABLE AUTOEFICACIA LABORAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Seguridad de mis capacidades, Capacidad para analizar y solucionar problemas y Autoeficacia para el cambio.

- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado de autoeficacia del personal de salud en una clínica donde desarrolla su labor cotidiana.

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de mis capacidades	Capacidades Esfuerzo suficiente Metas Superación de situaciones imprevistas	18. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga.	/	/	/	
		19. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.	/	/	/	
		20. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo	/	/	/	
		21. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.	/	/	/	
Capacidad para analizar y solucionar problemas	Cualidades Calmado Capaz	22. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.	/	/	/	
		23. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	/	/	/	
		24. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente	/	/	/	

Autoeficacia para el cambio	Esfuerzo Alternativas	25. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario	/	/	/	
		26. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.	/	/	/	
		27. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo	/	/	/	


 Johncarlo Villegas Ipanaque
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 32865

Sello y Firma del evaluador
 Documento de identidad 46405579
 Registro de colegiatura 32865
 Número de celular 916510900
 Correo electrónico:

Evaluación por juicio de expertos

1. Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de Engagement y Autoeficacia laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

2. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Diego José Jorazo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de Formación académica:	Psicólogo Clínico
Áreas de experiencia profesional:	Docente UNPREG / UTP / UDCH / Sipan
Institución donde labora:	Cebe "San Juan de Dios"
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
	"Creador del programa de cambio de actitudes del docente en la educación inclusiva"

3. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

4. DATOS DE LA Escala de Engagement y Autoeficacia laboral

Nombre de la Prueba:	Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023
Autores:	JARA LLONTOP, TATIANA STEFANY - RUIZ PARIONA ROSA MAGDALENA
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de una clínica en Pimentel
Significación:	Esta escala está compuesta por 27 ítems que reflejan diferentes razones por las cuales Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023

VARIABLE ENGAGEMENT

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Vigor, Dedicación y Absorción

- Objetivos de las Dimensiones, mide el grado de compromiso que el personal de salud en una clínica desarrolla en su cotidiana

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vigor	Satisfacción Fuerte y vigoroso Entusiasmo Persistente	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	
		2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	
		3. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	
		4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	
		5. Soy muy persistente en mi trabajo. mi trabajo.	4	4	4	
		6. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	4	4	4	
Dedicación	Significado y propósito del trabajo Entusiasmo Inspiración Orgulloso de mi trabajo Retador	7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	4	4	4	
		8. Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	
		9. Mi trabajo me inspira.	4	4	4	
		10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	
		11. Mi trabajo es retador.	4	4	4	
Absorción	Tiempo	12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	
	Olvido lo que sucede a mi alrededor Inmerso Desconectado	13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	
		14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	
		15. Estoy inmerso en mi trabajo	4	4	4	
		16. Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	
		17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	4	4	4	

VARIABLE AUTOEFICACIA LABORAL

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: Seguridad de mis capacidades, Capacidad para analizar y solucionar problemas y Autoeficacia para el cambio.

- Objetivos de la Dimensión: Mide el grado de autoeficacia del personal de salud en una clínica donde desarrolla su labor cotidiana.

DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguridad de mis capacidades	Capacidades Esfuerzo suficiente Metas Superación de situaciones imprevistas	18. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga.	4	4	4	
		19. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.	4	4	4	
		20. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo	4	4	4	
		21. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.	4	4	4	
Capacidad para analizar y solucionar problemas	Cualidades Calma Capaz	22. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo	4	4	4	
		23. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	4	4	4	
		24. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.	4	4	4	
Autoeficacia para el cambio	Esfuerzo Alternativas	25. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario	4	4	4	
		26. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.	4	4	4	
		27. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo	4	4	4	


 C.E.M. - INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN JUAN DE DIOS
Leonardo Luna Lorenzo
 PSICÓLOGO (C. B. N. O. EDUCATIVO)
 C. B. N. O. 2010

Sello y Firma del evaluador

Documento de identidad

Registro de colegiatura

Número de celular 995853996

Correo electrónico:

consulta psicologica @hotmail.com

ANEXO 05. INFORME DE VALIDEZ DE CONTENIDO

INFORME DE EVIDENCIA DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE ENGAGEMENT Y AUTOEFICACIA LABORAL

I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Engagement y Autoeficacia laboral

Autores del instrumento: JARA LLONTOP, TATIANA STEFANY - RUIZ PARIONA ROSA MAGDALENA

Adaptación: Una clínica en Pimentel Año: 2023

Procedencia: Lambayeque

Ámbito de aplicación: Individual y colectiva

Áreas que explora: vigor, dedicación y absorción

II. EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADO EN EL CONTENIDO

Tabla 1

Evidencia de validez de contenido de la Engagement

DIMENSIONES	ITEMS	Claridad IAA	Relevancia IAA	Coherencia IAA
VIGOR	1	4.6	4.8	4.8
	2	5	4.8	5
	3	4.8	4.8	4.8
	4	4.8	4.8	4.8
	5	4.8	4.8	4.6
	6	4.8	4.6	5
DEDICACIÓN	7	4.8	4.8	5
	8	4.8	4.6	5
	9	5	4.4	4.8
	10	4.8	4.8	4.6
	11	4.8	4.6	4.8
	12	4.8	4.8	4.8
ABSORCIÓN	13	4.8	5	5
	14	4.8	4.8	4.8
	15	5	4.6	4.8
	16	5	4.6	5
	17	4.6	5	4.8
		4.8 Promedio	4.81	4.81

Nota: IAA: índice de acuerdo de V de Aiken

Para la evidencia de validez de contenido se realizó la evaluación por juicio de 5 expertos que emitieron su ponderación en claridad, coherencia y relevancia, observándose que el 100 % tiene un índice de acuerdo de Aiken DE 0.761, lo cual evidencia que dichos reactivos cuentan con evidencia de validez de contenido para ser incluidos en la escala de evaluación del engagement.

Tabla 2

Evidencia de validez de contenido de la Autoeficacia laboral

DIMENSIONES	ITEMS	Claridad IAA	Relevancia IAA	Coherencia IAA
Seguridad de mis capacidades	1	4.6	5	4.8
	2	4.8	4.8	5
	3	4.8	4.8	4.8
	4	4.6	4.4	4.8
Capacidad para analizar y solucionar problemas (PRO)	5	4.4	4.6	4.4
	6	4.6	4.4	4.4
Autoeficacia para el cambio	7	4.4	4.6	4.6
	8	4.6	4.6	4.6
	9	4.6	4.6	4.8
	10	4.6	4.6	4.8
Promedio		4.64	4.64	4.64

Nota: IAA: índice de acuerdo de V de Aiken

Para la evidencia de validez de contenido se realizó la evaluación por juicio de 5 expertos que emitieron su ponderación en claridad, coherencia y relevancia, observándose que el 100 % tiene un índice de acuerdo de Aiken 0.729, lo cual evidencia que dichos reactivos cuentan con evidencia de validez de contenido para ser incluidos en la escala de evaluación de Autoeficacia laboral.

III. EVIDENCIA DE VALIDEZ BASADA EN LA RELACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 2

Evidencia de validez concurrente de la escala nueva de Engagement y Autoeficacia laboral

Escala de Autoeficacia Laboral	
Escala nueva de Engagement	<u>Rho</u>
	<u>p</u>
0.512	
0.021	

Nota: Rho: Coeficiente de correlación de Pearson; p: Probabilidad de error tipo I

En la tabla 2 referido a la validez concurrente, se observa una relación directa estadísticamente significativa alta entre las puntuaciones de la escala de Engagement y Autoeficacia laboral, lo cual significa que el instrumento cuenta con alta validez de criterio concurrente.

IV. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

Tabla 3

Evidencia de Confiabilidad de la Escala de Engagement y Autoeficacia laboral

Reliability:

Omega
.939

Item means, standard deviations, and estimated loadings:

	Mean	SD	Loading	ErrorVar
ITEM1	2.000	1.257	1.122	.320
ITEM2	2.050	.999	.479	.768
ITEM3	1.900	.852	.594	.374
ITEM4	1.900	1.165	.860	.618
ITEM5	2.050	1.234	.776	.921
ITEM6	1.950	.999	.569	.673
ITEM7	2.200	1.152	.803	.682
ITEM8	2.150	1.268	.615	1.230
ITEM9	2.050	1.050	.634	.701
ITEM10	2.350	1.461	1.384	.220
ITEM11	2.200	1.152	.930	.460
ITEM12	1.900	1.021	.440	.848
ITEM13	2.050	1.050	.664	.661
ITEM14	1.750	.910	.640	.419
ITEM15	1.800	.834	.667	.249
ITEM16	2.150	.988	.471	.755
ITEM17	1.800	1.152	.943	.438

Nota: Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 3 referido al análisis de confiabilidad Engagement y autoeficacia laboral en personal asistencial de una clínica de Pimentel, 2023, se observan valores aceptables de fiabilidad tanto en la dimensión global como en las dimensiones específicas

ANEXO 06. PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VIGOR	,102	70	,066	,971	70	,099
DEDICACION	,087	70	,200*	,990	70	,840
ABSORCIÓN	,098	70	,095	,980	70	,344
ENGAGEMENT	,072	70	,200*	,990	70	,871
AUTOEFICACIA	,083	70	,200*	,979	70	,302

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors